Initiatives stratégiques
Évaluation sommative de l'information sur le marché du travail — Colombie-Britannique

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

juin 1999

SP-AH118-06-99F
(also available in English)

106-02614/

Remerciements

L'évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail (IMT) a été préparée à contrat par L. McElroy & Associates, pour le compte de Développement des ressources humaines Canada en partenariat avec la Direction de la recherche, de l'évaluation et de l'imputabilité du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie (Ministry of Advanced Education, Training and Technology) de la Colombie-Britannique.

Le Comité de direction de l'évaluation tient à remercier tous ceux qui ont participé à l'étude d'évaluation. Le succès d'une évaluation est toujours fonction du temps que d'autres sont prêts à consacrer à la recherche. L'équipe de recherche est donc reconnaissante à tous ceux qui ont participé aux enquêtes et qui ont fourni de la rétroaction et de l'information pour l'évaluation. Nous tenons à remercier tout particulièrement les professionnels du domaine, les enseignants et les conseillers d'orientation de niveau postsecondaire qui ont distribué les questionnaires d'enquête à leurs clients ou aux élèves et étudiants, puis les ont recueillis une fois remplis pour nous les retourner.

Nous tenons aussi à reconnaître la contribution conjointe du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial au financement de l'Initiative stratégique d'IMT, en vue de la mise à l'essai de nouvelles approches pour la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques.

Table des matières

Sommaire pour la direction i

1. Introduction 1
- 1.1 Aperçu de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail 1
- 1.2 Raison d'être et méthode de l'évaluation 3
- 1.3 Structure du rapport 8

2. Constatations relatives aux études de cas 9
- 2.1 Aperçu des projets étudiés 10
- 2.2 Leçons tirées des études de cas sur la collecte d'IMT et sur la production et la diffusion des ressources d'IMT 22

3. Réponse aux besoins des utilisateurs 27
- 3.1 Utilisation et accès 28
- 3.2 Qualité de la réponse aux besoins des utilisateurs 40

4. Atteinte des objectifs 55
- 4.1 Amélioration des produits et services d'IMT 55
- 4.2 Amélioration de l'accès 63
- 4.3 Amélioration de la coordination 66
- 4.4 Amélioration de l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière 68

5. Répercussions et conclusions globales 75
- 5.1 Répercussions globales, durabilité des avantages et rentabilité 75
- 5.2 Leçons tirées de l'expérience 78
- 5.3 Résumé des principales constatations et conclusions 80
- 5.4 Conclusions générales 82

Liste de tableaux

Tableau 2.1 Profils des projets de chaque volet de l'Initiative stratégique d'IMT.....9

Liste des figures

Figure 3.1 Fréquence globale d'utilisation de l'IMT selon les professionnels du domaine ainsi que les analystes et planificateurs 29

Figure 3.2 Fréquence d'utilisation de l'IMT selon les élèves du secondaire, les étudiants de niveau postsecondaire et les clients 30

Figure 3.3 Utilisation de diverses ressources d'IMT selon les professionnels du domaine ainsi que les analystes et les planificateurs 32

Figure 3.4 Utilisation de diverses ressources d'IMT selon les élèves du secondaire, les étudiants de niveau postsecondaire et les clients gouvernementaux.....33

Figure 3.5 Facilité d'accès aux ressources d'IMT selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs.....34

Figure 3.6 Facilité d'accès aux ressources d'IMT selon les élèves, les étudiants et les clients 35

Figure 3.7 Évaluation du budget relatif à l'achat de ressources d'IMT selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 36

Figure 3.8 Évaluation de la qualité d'accès à Internet selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 36

Figure 3.9 Évaluation de la qualité de l'accès des élèves/étudiants/clients à Internet selon les professionnels du domaine 37

Figure 3.10 Évaluation de la qualité de l'accès à Internet selon les élèves, les étudiants et les clients 38

Figure 3.11 Endroits où les usagers ont eu accès à Internet 38

Figure 3.12 Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées, selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 42

Figure 3.13 Mesure dans laquelle les ressources d'IMT répondaient globalement aux besoins des professionnels du domaine ainsi qu'à ceux des analystes et des planificateurs 45

Figure 3.14 Réponses des professionnels du domaine quant à la question de savoir s'ils se serviraient encore des ressources d'IMT 46

Figure 3.15 Changements de la mesure dans laquelle les ressources d'IMT répondaient à leurs besoins, selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 47

Figure 3.16 Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées selon les élèves, les étudiants et les clients 48

Figure 3.17 Mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient globalement répondu aux besoins des élèves, des étudiants et des clients 50

Figure 3.18 Mesure dans laquelle les élèves, les étudiants et les clients se serviraient encore des ressources d'IMT 50

Figure 3.19 Mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient globalement répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants, selon les professionnels du domaine 51

Figure 3.20 Changements de la mesure dans laquelle les ressources d'IMT ont répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants, selon les professionnels du domaine 51

Figure 4.1 Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail en général selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 58

Figure 4.2 Changements de la qualité de l'information sur les résultats des étudiants selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 59

Figure 4.3 Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail sectoriel selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 60

Figure 4.4 Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail local selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 60

Figure 4.5 Contribution de l'initiative à l'amélioration de la qualité de l'IMT selon les analystes et les planificateurs ayant participé à ses activités 62

Figure 4.6 Degré de satisfaction à l'égard de l'efficacité de la communication et de la coordination selon les analystes et les planificateurs ayant participé à l'Initiative 67

Figure 4.7 Changements dans l'accès à la formation sur l'IMT selon les professionnels du domaine 69

Figure 4.8 Changements relatifs à la qualité et à la pertinence de la formation selon les professionnels du domaine 69

Figure 4.9 Changements dans l'utilisation de l'IMT relative à la planification de carrière individuelle selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 71

Figure 4.10 Changements dans la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 71

Figure 4.11 Changements dans le fonctionnement du marché du travail selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs 72

Figure 4.12 Contribution de l'initiative à l'accroissement de l'efficacité d'utilisation de l'IMT selon les analystes et planificateurs qui y avaient participé 73

Sommaire pour la direction

Aperçu de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail

En août 1995, le gouvernement provincial de la Colombie-Britannique et le gouvernement fédéral ont conclu l'Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques (l'Accord) afin de mettre à l'essai des approches en vue de la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'éducation ainsi que du soutien du revenu et des services connexes, dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques.

L'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail (IMT) est l'une des initiatives entreprises conjointement par le gouvernement du Canada et par celui de la Colombie-Britannique dans le contexte de l'Accord. Elle avait pour objectif « *de satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information de très bonne qualité sur le marché du travail en ce qui a trait aux emplois et carrières et, en particulier, d'intégrer cette information dans le counselling professionnel dispensé dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail* »[1]. L'initiative devait atteindre cet objectif en concentrant ses efforts sur l'élaboration et la diffusion de ressources d'IMT pour le développement de la carrière, les professionnels du domaine étant les premières personnes visées. Bien qu'elles aient d'abord été conçues pour ces professionnels, plusieurs des ressources générées par l'initiative s'adressaient aussi aux usagers, qui devraient souvent avoir recours aux services de ces professionnels.

La direction globale de l'initiative est assurée par le comité mixte pour une IMT améliorée composé de représentants du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial qui recueillent, diffusent ou utilisent de l'IMT, ainsi que de professionnels du domaine. Ce comité est ainsi constitué pour fournir un apport diversifié à la planification des activités du projet. Les coprésidents fédéral et provincial du comité mixte ont pris les décisions de financement finales, tandis que des sous-comités ont supervisé la planification dans chacun des cinq principaux secteurs d'activité de l'Initiative stratégique d'IMT :

- recherche et élaboration des données : création de nouvelles sources de données sur le marché du travail pour les produits et services d'information sur le marché du travail liés à la carrière;

- produits d'information nouveaux et améliorés : production et distribution de nouveaux produits d'information liée à la carrière, faisant appel à des sources existantes ou nouvelles d'information sur le marché du travail;

---

1 *Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques*, annexe C, 1995.

- partenariats communautaires d'information : mise à l'essai de projets pilotes communautaires sélectionnés, en collaboration avec les organismes communautaires ou sectoriels;

- mise en œuvre de nouvelles technologies : détermination des mérites relatifs des mécanismes de prestation et des technologies de rechange pour la diffusion de l'information sur le marché du travail dans les écoles, les organismes communautaires, les foyers et les services gouvernementaux;

- normes de formation et de qualité : recherches en vue d'élaborer des normes de formation à l'intention des professionnels du domaine ainsi que de normes de qualité (actualité, exactitude, etc.) pour l'élaboration de l'information sur le marché du travail, avec réalisation de projets pilotes sur les approches de la formation et les stratégies employées pour l'offrir.

Le gouvernement du Canada et celui de la Colombie-Britannique ont investi environ 8 210 000 $ dans le cadre de l'Accord au cours de la période 1995-1996 à 1998-1999. Chacun des partenaires bailleurs de fonds a aussi contribué aux frais d'administration, de traduction et à d'autres frais connexes.

L'Initiative stratégique d'IMT a subventionné une centaine de projets, comme des publications, des initiatives communautaires, des sites Web, des documents de recherche, des listes et des guides de ressources, des répertoires et des listes annotées des sources existantes d'information sur le marché du travail, de même que des brochures, des étalages, des services de marketing, des normes et des activités de formation. Ces projets ont donné les résultats suivants :

- production et distribution de 26 ressources d'IMT sur papier, y compris la mise à jour et la réimpression de quatre de ces ressources;
- élaboration et distribution de six guides de l'animateur et plans de leçons;
- livraison en direct de 31 ressources, dont 3 éditions de *Career Paths*;
- création ou soutien à l'élaboration de 12 sites Web, dont *BC WorkInfoNet*, de divers sites Web locaux, de sites Web de centres communautaires de formation et autres sites Web d'intérêt particulier pour une industrie ou destinés à des groupes d'intérêts particuliers;
- création de cinq cédéroms destinés à divers auditoires, dont *Career Gateways* et *Xplore Science Careers*;
- préparation et distribution de sept guides, listes annotées et répertoires de ressources, dont la brochure « *What's Key in Labour Market Information* »;
- production de 17 rapports de recherche, modèles et bases de données;
- organisation de 32 rencontres publiques, ateliers et séances de formation dans toute la province, y compris les 22 séminaires communautaires d'IMT qui se sont tenus au printemps 1998.

Raison d'être et approche de l'évaluation

L'évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'IMT avait pour objet d'évaluer les répercussions et les effets de l'initiative et de déterminer si elle avait atteint ses objectifs.

Puisque l'initiative visait à répondre aux besoins des professionnels du domaine, les opinions de ces derniers étaient un des éléments clés de l'évaluation. Le volet de collecte des données primaire comportait des enquêtes par télécopieur et par téléphone auprès de 150 personnes, y compris des professionnels du domaine qui aident des personnes à faire de la planification de carrière, ainsi que des analystes et des planificateurs de programmes ayant participé à la collecte, à la diffusion et/ou à l'utilisation d'information sur le marché du travail pour la planification des programmes d'emploi et d'éducation. Ces professionnels du domaine comprenaient des représentants des groupes suivants :

- enseignants du secondaire dispensant la formation du programme de planification de la carrière et de la planification personnelle en 11e et/ou 12e année;
- conseillers en orientation offrant des services de counselling sur la carrière à des étudiants de niveau postsecondaire;
- spécialistes de la planification de carrière travaillant pour des organismes sans but lucratif et des organismes privés offrant des services de développement de carrière à des prestataires d'assurance-emploi à titre contractuel pour DRHC et/ou à des prestataires d'aide sociale à titre contractuel pour le MAETT;
- fonctionnaires provinciaux et fédéraux œuvrant dans le domaine de la prestation de services aux clients du MAETT ou de DRHC respectivement.

Le deuxième volet de l'évaluation comportait une enquête menée auprès des usagers, autrement dit des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire, ainsi que des prestataires d'aide sociale et d'assurance-emploi qui se prévalaient de services de planification de carrière offerts par un fournisseur contractuel fédéral ou provincial. Ce volet a été complété par des études de cas des 15 projets réalisés dans le cadre de l'Initiative stratégique d'IMT.

Études de cas

Chaque étude de cas était composée du profil d'un projet ou d'un ensemble de projets connexes subventionnés par l'Initiative. Les profils font état des diverses répercussions des projets, qu'elles soient importantes ou mineures. Dans certains cas, les répercussions sont locales, puisque le projet était censé n'avoir des répercussions que localement, mais dans d'autres cas, leur portée est bien plus grande. Le profil illustre en outre certains des défis qu'il a fallu relever pour réaliser des projets de cette nature et certaines des leçons tirées de l'expérience. Une description de chacun des 15 projets figure dans ce rapport, avec une synthèse des leçons tirées des études de cas sur la collecte d'IMT ainsi que sur la production et la diffusion de ressources d'IMT. Le profil complet de chacun des 15 projets figure dans un autre volume intitulé *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : profils de projets sélectionnés*.

Leçons tirées de l'expérience

Dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques, l'IS/IMT était censée mettre à l'essai et évaluer des moyens innovateurs et rentables d'atteindre ces objectifs, pour déterminer ce qui donne des résultats et ce qui n'en donne pas. Les activités réalisées à cette fin ont produit toutes sortes d'indications sur la collecte d'IMT et sur la production et la distribution de ressources d'IMT qui se reflètent dans cette évaluation.

L'une des leçons clés de l'initiative dans son ensemble est la valeur du travail en partenariat. Cette valeur a souvent été mentionnée par les répondants quand on leur demandait de parler des avantages de l'initiative ou des leçons tirées de la réalisation de projets particuliers. D'ailleurs, comme l'Initiative stratégique d'IMT elle-même est le fruit d'un partenariat fédéral-provincial, sa mise en œuvre a fait progresser le concept de partenariat, parce qu'elle a structuré ses activités et ses processus de prestation de façon à y faire participer ceux qui recueillent et/ou qui diffusent de l'IMT autant que les professionnels du domaine, les premiers destinataires des ressources qu'elle a produites. Les répondants ont fait état de plusieurs avantages du travail en partenariat, à savoir :

- une meilleure compréhension des besoins des utilisateurs;
- des approches plus rentables pour répondre aux besoins;
- une réduction du chevauchement ou du double emploi avec les autres projets;
- un partage des ressources, soit en nature, soit financières;
- un partage des connaissances sur la collecte, la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- la création de ressources d'IMT plus conviviales.

À ces avantages s'ajoute un autre d'importance, puisque travailler en partenariat est un excellent moyen de partager les leçons tirées d'autres projets avec d'autres personnes qui recueillent, produisent ou diffusent de l'information sur le marché du travail. En outre, on apprend grâce au partenariat tout ce qu'on peut faire avec des fonds relativement limités, avec la coopération et le dévouement des participants. Néanmoins, il faut de l'argent pour établir des partenariats, car ils existent pour réaliser quelque chose, ce qui est impossible sans argent. L'Initiative stratégique d'IMT a cessé d'être subventionnée à la fin de la période prévue, de sorte que les sommes nécessaires à la réalisation des projets d'IMT sont puisées soit à même les budgets d'exploitation, soit auprès de nouvelles sources de financement. La réduction du financement a donc entraîné une baisse parallèle des activités réalisées en partenariat dans ce secteur.

Le chapitre 2 est une synthèse des leçons tirées des projets soumis à l'étude de cas. Les autres leçons clés tirées des activités de l'Initiative stratégique d'IMT dans son ensemble sont présentées dans le dernier chapitre du rapport.

Résumé des constatations clés et conclusions

L'Initiative stratégique d'IMT a résulté en la création et la diffusion d'abondantes ressources d'IMT sur papier et sous forme électronique. Pour encourager l'utilisation efficace de ces ressources, l'Initiative a conçu des guides à l'intention des animateurs et

offert des ateliers et de la formation sur l'utilisation de plusieurs des ressources d'IMT. En outre, afin d'accroître la capacité de collecte de l'IMT local ou sectoriel ainsi que d'élaboration et de diffusion des ressources d'IMT, elle a subventionné dans diverses localités de la Colombie-Britannique, plusieurs projets pilotes qui ont généré d'autres ressources.

L'Initiative a mis les ressources d'IMT à la disposition des auditoires visés grâce à une distribution aussi abondante que possible d'exemplaires imprimés gratuits et à la création de versions de plusieurs ressources sur Internet ou sur cédérom. Elle a en outre créé le site Web *BC WorkInfoNet*, qui offre des liaisons avec une vaste gamme de ressources d'IMT, soit celles qui ont été créées par l'initiative elle-même ainsi que beaucoup d'autres.

L'évaluation a permis de constater que la sensibilisation à l'IMT et à ses possibilités d'utilisation était bonne et qu'elle s'est accrue. Les auditoires visés par les ressources produites par l'initiative ont obtenu et utilisé dans une très large mesure les ressources créées à leur intention, même si l'utilisation de ressources données variait selon la ressource elle-même et selon l'auditoire. Les plus gros utilisateurs des ressources d'IMT étaient des professionnels du domaine qui travaillent directement avec des clients, et particulièrement les contractuels gouvernementaux. La panoplie de ressources créées par l'initiative a répondu aux besoins du grande nombre d'utilisateurs visés. Cela dit, les besoins des usagers n'ont pas été satisfaits dans la même mesure que ceux des professionnels du domaine ainsi que des analystes et planificateurs de carrière. Cette différence reflète peut-être le fait que l'auditoire primaire des activités de l'initiative était composé des professionnels du domaine et non des usagers.

Quatre des activités de l'initiative ainsi que les produits et les ressources qui en ont résulté se démarquent comme ressources clés en raison de leur capacité de répondre aux besoins des nombreux utilisateurs : *Work Futures, le site Web BC WorkInfoNet, Making Career Sense of Labour Market Information* et *A Guide to the BC Economy and Labour Market*. Il vaut la peine de souligner que les quatre ont été introduites dès les premières étapes de l'initiative. Les ressources produites vers la fin de l'initiative pourraient se révéler tout aussi utiles, mais elles n'étaient pas encore très largement utilisées au moment de l'évaluation. Il se peut que le facteur temps soit en cause. Avant que les gens apprennent à utiliser efficacement une nouvelle ressource, ils doivent consacrer un certain temps à la maîtriser. Néanmoins, le manque de temps était un problème pour de nombreux répondants, qui nous ont dit ne pas avoir eu le temps d'apprendre à utiliser les ressources disponibles.

L'évaluation a déterminé la mesure dans laquelle l'Initiative stratégique d'IMT avait atteint ses objectifs :

- amélioration des produits et services d'information sur le marché du travail afin de mieux répondre aux besoins de divers utilisateurs;
- amélioration de l'accès à des ressources d'information sur le marché du travail répondant aux besoins de divers utilisateurs;

- amélioration de la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- intégration accrue de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions.

En ce qui concerne le premier objectif, soit l'amélioration des produits et services d'IMT, l'évaluation a constaté une amélioration de la qualité de cette information et des produits et services visant à mieux répondre aux besoins des nombreux utilisateurs de tout ordre. Les données recueillies laissent clairement entendre que l'Initiative stratégique d'IMT a nettement contribué à améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail, y compris celle sur les résultats et le cheminement des étudiants, et qu'elle a aussi contribué dans une certaine mesure à l'amélioration de la quantité et du type d'information sur le marché du travail aux niveaux local et sectoriel. Elle a donc atteint son objectif d'amélioration des produits et services d'information sur le marché du travail pour mieux répondre aux besoins des divers utilisateurs.

En ce qui concerne l'amélioration de l'accès aux ressources, l'Initiative stratégique d'IMT a effectivement accru les ressources d'information sur le marché du travail accessibles pour répondre aux besoins des nombreux utilisateurs, en :

- produisant des ressources sous diverses formes, à savoir sur papier, sur cédérom et sur Internet;
- créant des ressources différentes pour rendre l'IMT accessible à des utilisateurs différents;
- faisant la promotion des ressources auprès des intéressés, professionnels du domaine et autres utilisateurs;
- rendant de nombreuses ressources d'IMT accessibles sur Internet en un même point, le site Web *BC WorkInfoNet*;
- distribuant des ressources d'IMT gratuitement à un vaste auditoire d'utilisateurs éventuels.

En accroissant l'accès aux ressources d'IMT, l'Initiative stratégique les a mises à la disposition des divers utilisateurs prévus. Néanmoins, certains d'entre eux ont encore de la difficulté à y avoir accès, faute d'information sur certaines des ressources, sur la façon de les obtenir et sur la manière de les utiliser efficacement. En outre, il y a encore des obstacles à surmonter pour les personnes handicapées.

L'Initiative a accru la coordination des activités d'élaboration, de production et de diffusion de l'information sur le marché du travail en :

- assurant une communication efficace pour que les intéressés et les autres producteurs d'IMT soient informés des activités et des plans de l'initiative;
- facilitant la coopération et la collaboration et en concluant des partenariats efficaces pour la collecte et la diffusion de l'IMT;
- évitant le double emploi dans la collecte et la diffusion de l'IMT.

En fait, l'efficacité avec laquelle l'Initiative a su établir des partenariats est considérée comme un de ses principaux avantages, qui s'ajoutent à la panoplie de ressources utiles qu'elle a créées.

En ce qui concerne le quatrième objectif, soit l'augmentation de l'intégration de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard, l'Initiative s'est efforcée de faire en sorte que les utilisateurs potentiels sachent comment utiliser les ressources disponibles, en concevant divers manuels de formation et guides des animateurs et en offrant de la formation sur la façon d'utiliser l'IMT. Par conséquent, plus de gens savent désormais comment se servir de l'information sur le marché du travail et plus de gens aussi l'utilisent pour la planification des carrières et des programmes. En augmentant le nombre de ressources d'IMT d'intérêt pour la planification de carrière, en sensibilisant davantage le public et en lui faisant mieux comprendre l'intérêt de se servir de l'IMT, l'Initiative a contribué à en accroître l'intégration dans la planification des carrières et la prise de décisions à ce sujet.

Bien que l'Initiative stratégique d'IMT ait expressément eu pour objectif de cibler des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire, sa portée était beaucoup plus vaste, tentant de rejoindre tous ceux qui s'intéressent à la planification de carrière, y compris les clients des gouvernements, prestataires d'assurance-emploi ou d'aide sociale, ainsi que les professionnels du domaine qui les aident dans leurs efforts pour entrer ou pour réintégrer le marché du travail. L'initiative a eu des répercussions sur tous ces auditoires, mais elle a eu la plus grande incidence sur les professionnels qui dispensent des services aux clients des deux gouvernements. Elle a moins bien réussi à répondre aux besoins des élèves du secondaire. Les enseignants, qui tendent moins que les autres professionnels du domaine à se servir de l'IMT, étaient à la fois plus susceptibles d'éprouver de la difficulté à y avoir accès et moins susceptibles d'avoir accès à Internet. Ils étaient également plus enclins à penser que ces ressources ne répondaient pas à leurs besoins. Par contre, les contractuels et les conseillers en orientation, qui étaient plus susceptibles de se servir de l'IMT, risquaient moins d'avoir du mal à y accéder, tout en étant plus susceptibles que les autres d'avoir accès à Internet. Comparativement aux enseignants, les contractuels étaient aussi beaucoup plus susceptibles d'être convaincus que des ressources d'IMT répondaient à leurs besoins, les conseillers en orientation étant un peu plus susceptibles que les premiers d'être de cet avis.

Conclusions globales

Au cours de l'Initiative stratégique d'IMT, l'utilisation de l'information sur le marché du travail a été marquée par un changement de paradigme. Les professionnels du domaine ainsi que les planificateurs de programmes se servent plus que jamais de l'information sur le marché du travail. À la fin de l'initiative, les ressources d'IMT étaient plus nombreuses et de meilleure qualité qu'à ses débuts. Une grande partie d'entre elles étaient en tout ou en partie attribuables à l'initiative.

En raison de l'intérêt croissant qu'on porte aux problèmes du marché du travail, certaines des activités de l'initiative — et les ressources d'IMT qui en ont découlé — auraient pu exister même en l'absence d'une telle initiative. Nous ne pouvons pas déterminer dans

quelle mesure cela aurait pu se produire, mais il reste que l'Initiative a créé un milieu propice à ce genre d'activité et à la collaboration des partenaires, afin qu'ils puissent répondre aux besoins d'améliorer l'IMT pour la planification de carrière. L'Initiative a aussi généré le financement qui a rendu possible une augmentation marquée du niveau d'activité dans ce domaine comparativement à ce qui se passait auparavant.

En s'associant avec divers professionnels du domaine et planificateurs de programmes pour les faire participer à ses activités, l'initiative a pu s'adapter aux besoins d'IMT résultant du changement de paradigme. En augmentant le nombre de ressources d'IMT nécessaires à la planification de carrière et en favorisant la prise de conscience et la compréhension de la valeur de l'utilisation de l'information sur le marché du travail, elle a contribué à accroître l'intégration de cette information dans la planification de carrière et la prise de décisions à ce sujet.

Cela dit, même si l'on reconnaît désormais davantage la valeur de l'IMT, le changement de paradigme n'est pas complet. Il faudra redoubler d'efforts afin de mieux sensibiliser les gens et de leur enseigner l'utilité de l'information sur le marché du travail pour la planification de carrière et pour celle des programmes, et d'informer les utilisateurs éventuels des ressources d'IMT disponibles. Même lorsque le changement sera terminé et que tous reconnaîtront la nécessité d'utiliser l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et dans celle des programmes, on n'aura pas fini de travailler pour continuer à satisfaire ce besoin.

Le manque de temps tend à ralentir le changement, puisque les gens qui ne sont pas rompus à l'information sur le marché du travail peuvent avoir besoin d'un certain temps pour se renseigner sur elle et sur les façons de s'en servir. Ils ont besoin de savoir quelles sont les ressources disponibles pour répondre à leurs besoins et comment s'en servir efficacement. Cela prend du temps, alors que le temps de bien des gens est compté. Par conséquent, de nombreux utilisateurs potentiels ont du mal à trouver le temps d'apprendre quelque chose de nouveau, et c'est pourquoi certains tirent de l'arrière par rapport à d'autres, en sachant moins bien utiliser l'information sur le marché du travail.

En outre, bien que l'Initiative stratégique d'IMT ait été efficace pour accroître la qualité de l'information sur le marché du travail, les travaux vont devoir se poursuivre, puisque c'est une information d'actualité qui devient assez vite désuète. Si les ressources d'IMT utilisées pour la planification de carrière ne sont pas tenues à jour, on risque de voir certaines personnes prendre de mauvaises décisions fondées sur des renseignements inexacts. Le risque éventuel est fonction de l'importance du changement du marché du travail depuis la constitution des ressources. Pour les secteurs qui ont connu des changements majeurs — pour le mieux ou non —, l'utilisation de ressources désuètes pourrait signifier une perte d'efficacité sur le marché du travail, car les utilisateurs risqueraient alors de prendre des décisions de carrière incompatibles avec les changements du marché, ce qui résulterait en une augmentation du taux de chômage et/ou en une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

En plus de la nécessité de tenir les ressources d'IMT à jour, il existe d'autres besoins auxquels l'Initiative stratégique d'IMT n'a pas pu répondre, notamment ceux des personnes handicapées, à qui il faut offrir de l'information sur le marché du travail à la fois accessible et pertinente. Il faut aussi offrir de l'information analogue aux personnes peu scolarisées.

Comme moyen d'amélioration du fonctionnement du marché du travail, l'IMT est d'intérêt public. L'un des avantages de l'initiative est d'avoir réussi à subventionner la diffusion gratuite de bien des ressources. C'est vraisemblablement un important facteur de son efficacité, puisqu'environ la moitié des membres des auditoires visés n'avaient pas suffisamment d'argent pour satisfaire leurs besoins d'IMT. Le manque d'argent n'a pas été un facteur limitatif pour eux, grâce à l'étendue de la diffusion gratuite des ressources, tant sur papier que sous forme électronique. Il s'ensuit que la fin de l'Initiative a entraîné une réduction des subventions pour la création et la diffusion des ressources d'IMT.

Comme les intéressés n'ont pas suffisamment d'argent pour acheter les ressources d'IMT dont ils ont besoin, la collecte et la diffusion de cette information ne peuvent s'autofinancer. Pour qu'on puisse continuer à répondre aux besoins d'IMT des professionnels du domaine et des usagers, et à favoriser une intégration accrue de l'IMT dans la planification de carrière, les partenaires gouvernementaux doivent maintenir leurs subventions pour la collecte, l'élaboration et la diffusion de l'IMT ainsi que pour la formation de ses utilisateurs éventuels.

Les principaux avantages de l'Initiative stratégique d'IMT sont l'établissement de partenariats efficaces pour la collecte, l'élaboration et la diffusion de ressources d'IMT ainsi que la création de ressources d'IMT répondant aux besoins de nombreux utilisateurs de tout ordre. Or, si les besoins sont constants, la pertinence des ressources d'IMT est éphémère. Il faudra donc poursuivre les travaux de mise à jour des ressources et d'élaboration de ressources nouvelles pour continuer à répondre aux besoins des utilisateurs. La question de savoir si les importantes réalisations de l'Initiative stratégique d'IMT dureront dépendra de l'aide financière que les gouvernements pourront consacrer à la poursuite des travaux dans ce domaine.

1. Introduction

1.1 Aperçu de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail

L'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail (IMT) fait partie du Programme fédéral des initiatives stratégiques qui a subventionné plusieurs initiatives un peu partout au pays, dans le cadre d'un processus d'obtention de contributions en vue de la réforme du système de sécurité sociale du Canada. En août 1995, le gouvernement de la Colombie-Britannique a conclu avec le gouvernement fédéral un *Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des Initiatives stratégiques* (l'Accord) afin de subventionner des initiatives de mise à l'essai d'approches propices à la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'éducation ainsi que du soutien du revenu et des services connexes. L'Accord prévoyait des subventions totalisant jusqu'à 88 millions de dollars (à parts égales pour les deux gouvernements) en vue de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'évaluation conjointe de six initiatives sur le marché du travail en Colombie-Britannique.

Les objectifs du Programme des initiatives stratégiques étaient les suivants :

- contribuer à l'obtention d'un consensus sur les orientations stratégiques et les orientations des programmes avec les provinces et les territoires;
- amorcer le mouvement en vue du changement et faciliter la transition;
- créer la capacité nécessaire à l'élaboration et à l'évaluation d'initiatives concrètes compatibles avec les options de réforme;
- répondre aux besoins des Canadiens dans les domaines de l'emploi et de la formation, de l'apprentissage et de l'éducation ainsi que de la sécurité.

L'Initiative stratégique d'IMT a été prise pour atteindre le dernier de ces objectifs, qui consiste à répondre aux besoins des Canadiens dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'enseignement, de l'éducation et de la sécurité. Elle avait pour objectif « *de satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information sur le marché du travail de très bonne qualité sur les emplois et les carrières et, en particulier, d'inclure cette dernière au counselling professionnel dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail* »[2].

Conformément à l'Accord, l'Initiative stratégique d'IMT devait atteindre cet objectif en :

- étudiant les exigences émergentes relatives à l'information sur le marché du travail au niveau local;
- déterminant les produits et les services nécessaires;

---

2 *Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des Initiatives stratégiques*, annexe C, 1995.

- produisant et distribuant ces produits et services au besoin;
- établissant des normes de conception et de diffusion de ces produits et services;
- vérifiant l'efficacité relative des mécanismes de rechange ayant trait à la prestation des services communautaires.

Le comité mixte sur l'amélioration de l'information sur le marché du travail a assuré la direction globale de l'Initiative stratégique d'IMT. La composition de ce comité était censée assurer des contributions très variées pour la planification des activités de l'Initiative. Les coprésidents fédéral-provinciaux du comité mixte ont pris les décisions de financement finales, tandis que des sous-comités ont supervisé la planification dans chaque secteur d'activité. Ces sous-comités pouvaient être composés de membres du comité mixte et de représentants d'organismes s'intéressant particulièrement à un secteur d'activité donné. Chacun d'entre eux était responsable de l'établissement des priorités des activités, compte tenu de leurs implications en matière de financement, ainsi que de la production d'un plan de mise en œuvre conçu pour répondre aux objectifs de l'Initiative stratégique d'IMT dans son secteur. Les présidents des sous-comités se sont réunis pour s'assurer que les plans de chacun coïncidaient avec les orientations globales de l'Initiative; les projets étaient gérés individuellement par un groupe de travail mutuellement composé d'au moins un membre du sous-comité responsable ainsi que d'autres personnes que le projet intéressait.

L'Initiative stratégique d'IMT comprenait cinq principaux secteurs d'activité :

- recherche et élaboration des données : création de nouvelles sources de données sur le marché du travail pour les produits et services d'information sur le marché du travail liés à la carrière;

- produits d'information nouveaux et améliorés : production et distribution de nouveaux produits d'information liée à la carrière faisant appel à des ressources existantes ou nouvelles d'information sur le marché du travail;

- partenariats communautaires d'information : réalisation de projets pilotes communautaires sélectionnés, en collaboration avec les organismes communautaires ou sectoriels;

- mise en œuvre de nouvelles technologies : détermination des mérites relatifs des mécanismes de prestation et des technologies de rechange pour la diffusion de l'information sur le marché du travail dans les écoles, les organismes communautaires, les foyers et les services gouvernementaux;

- normes de formation et de qualité : recherches en vue d'élaborer des normes de formation pour les professionnels du domaine ainsi que de normes de qualité (actualité, exactitude, etc.) pour l'élaboration de l'information sur le marché du travail, avec réalisation de projets pilotes sur les approches de la formation et les stratégies employées pour l'offrir.

L'Initiative stratégique d'IMT a par ailleurs été rattachée à l'Initiative stratégique d'évaluation, de counselling et de présentation (ECP), pour qu'elles collaborent afin de concevoir des produits susceptibles de répondre aux besoins de ressources d'information sur le marché du travail de l'IS/ECP. (Cette initiative avait pour objet de mettre à l'essai et de valider un système amélioré d'évaluation, de counselling et de présentation à l'intention des prestataires du soutien du revenu, en vue d'améliorer les liens dans et entre les programmes d'emploi, les prestataires du soutien du revenu et le marché du travail).

Dans le cadre de l'Accord, le gouvernement du Canada et celui de la Colombie-Britannique ont accordé des subventions d'environ 8 210 000 $ à l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail au cours de la période 1995-1996 à 1998-1999. Chacun des partenaires bailleurs de fonds a aussi assumé les frais d'administration et de traduction et d'autres frais connexes.

L'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail a subventionné une centaine de projets, comme des publications, des initiatives communautaires, des sites Web, des documents de recherche, des listes et des guides de ressources, des répertoires et des listes annotées des sources existantes d'information sur le marché du travail, de même que des brochures, des étalages, des services de marketing, des normes et des activités de formation. Ces projets ont donné les résultats suivants :

- production et distribution de 26 ressources d'IMT sur papier, y compris la mise à jour et la réimpression de quatre de ces ressources;
- élaboration et distribution de six guides de l'animateur et plans de leçons;
- livraison en direct de 31 ressources, dont trois éditions de *Career Paths*;
- création ou soutien de l'élaboration de 12 sites Web, dont *BC WorkInfoNet*, de divers sites Web locaux, de sites Web de centres communautaires de formation et d'autres sites Web d'intérêt particulier pour une industrie ou destinés à des groupes d'intérêts spéciaux;
- création de cinq cédéroms à l'intention de divers auditoires, dont *Career Gateways* et *Xplore Science Careers*;
- préparation et distribution de sept guides, listes annotées et répertoires de ressources, dont la brochure « *What's Key in Labour Market Information* »;
- production de 17 rapports de recherche, modèles et bases de données;
- organisation de 32 rencontres publiques, ateliers et séances de formation dans toute la province, y compris 22 séminaires communautaires d'IMT au printemps 1998.

1.2. Raison d'être et méthode de l'évaluation

Le cadre d'évaluation de l'initiative a été achevé en janvier 1997. Le rapport préparé à cet égard[3] contient une description détaillée de chacun des éléments de l'initiative, et précise les problèmes éventuels sur lesquels les évaluations réflexe et sommative devaient se pencher. L'évaluation réflexe a été menée à bien en juillet 1997.

---

3 *Cadre d'évaluation de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail*, janvier 1997.

L'évaluation sommative présentée dans ces pages devait analyser les répercussions et les effets de l'initiative afin de déterminer si elle avait réussi à :

- accroître la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- améliorer l'intégration de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions;
- améliorer les produits et services d'information sur le marché du travail afin de mieux répondre aux besoins des divers utilisateurs;
- améliorer l'accès à des ressources d'information sur le marché du travail répondant aux besoins des nombreux utilisateurs.

L'approche d'évaluation comprenait les volets de collecte de données suivants :

- entrevues et enquêtes par télécopieur auprès de professionnels du domaine qui aident des personnes à faire de la planification de carrière, ainsi qu'auprès d'analystes et de planificateurs de programmes ayant participé à la collecte, à la diffusion et/ou à l'utilisation d'information sur le marché du travail pour la planification des programmes d'emploi et d'éducation;
- enquête auprès des usagers, y compris des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire, ainsi que des prestataires d'aide sociale et d'assurance-emploi se prévalant des services de planification de carrière offerts par un fournisseur contractuel fédéral ou provincial;
- études de cas de 15 projets réalisés dans le cadre de l'Initiative stratégique d'IMT.

Chacun de ces volets est brièvement décrit aux rubriques suivantes. Pour en obtenir une description complète, avec explication de la sélection de l'échantillon et des taux de réponse, le lecteur est invité à lire le rapport complémentaire, *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : constatations détaillées*.

Entrevues et enquête par télécopieur

Le volet de collecte des données primaire comprenait une enquête par télécopieur et des entrevues téléphoniques menées auprès de 150 personnes. Nous avons recueilli les données de chacun des 150 répondants de deux façons :

- Un court questionnaire contenant les questions d'évaluation a été envoyé par télécopieur aux répondants. Ceux-ci ont été invités à le remplir, habituellement en encerclant l'évaluation de leur choix, puis à le renvoyer par télécopieur aux évaluateurs.

- Chaque répondant a aussi été interrogé par téléphone après réception de son questionnaire dûment rempli. L'entrevue téléphonique a privilégié les questions à développement, y compris celles du suivi sur les raisons des évaluations du répondant.

Les 150 répondants étaient répartis en 5 groupes :

- Enseignants du secondaire dispensant des cours de planification de la carrière et de planification personnelle à des élèves de 11e ou de 12e année, à raison d'un enseignant par groupe de 20 écoles, chacune représentant une division scolaire différente. Les divisions scolaires ont été sélectionnées au hasard de façon à en retenir quatre pour chacune des cinq régions de la province. Ensuite, les écoles ont été choisies au hasard dans la division retenue.

- Conseillers en orientation donnant du counselling de carrière à des étudiants de niveau postsecondaire dans des collèges et des instituts de la Colombie-Britannique. Ces conseillers ont été sélectionnés au hasard dans toute la province, sauf que quatre d'entre eux devaient travailler dans des universités ou des collèges universitaires, quatre dans des collèges et deux dans des instituts.

- Entrepreneurs à contrat offrant des services de planification de carrière à des clients de la Division du perfectionnement des habiletés du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie (*Ministry of Advanced Education, Training and Technology*), le MAETT, ou des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de la Colombie-Britannique. Ces entrepreneurs ont été sélectionnés dans une base de données contenant les noms de ceux qui offraient des services de planification de carrière ou d'aide à l'emploi à des clients du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial. Pour l'évaluation, nous en avons sélectionné dix au hasard dans chacune des cinq régions de la province.

- Fonctionnaires fédéraux et provinciaux offrant sur le terrain des services d'aide à la planification de l'emploi à des clients de leurs gouvernements respectifs ou supervisant la prestation de ces services. Nous avons sélectionné au hasard 15 de ces fonctionnaires fédéraux et 15 de leurs homologues provinciaux de façon à assurer leur représentation égale dans toutes les régions de la province.

- Analystes et planificateurs de programmes participant à la collecte, à l'analyse, à la diffusion et/ou à l'utilisation d'information sur le marché du travail pour la planification des programmes d'emploi et d'éducation. Les 40 répondants de ce dernier groupe ont été sélectionnés de façon à assurer la représentation de tous les secteurs de l'administration provinciale et de l'administration fédérale œuvrant dans la planification des programmes d'emploi ou d'éducation. La moitié d'entre eux avaient directement participé à la mise en œuvre de l'initiative en tant que membres du comité mixte ou d'un des sous-comités, ou encore directement participé à au moins un des projets. L'autre moitié n'avait eu aucune participation directe à la réalisation de l'initiative.

Enquête auprès des usagers

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les besoins des usagers, nous avons sélectionné un échantillon parmi les intéressés. La collecte des données a été effectuée grâce à une enquête postale auprès des trois groupes d'usagers suivants :

- Élèves de 11e ou de 12e année inscrits dans un des dix programmes menant à une carrière (nous avons tout simplement demandé à 10 des 20 enseignants du secondaire figurant parmi les 150 répondants dont nous venons de décrire le mode de sélection — 2 de chaque région — de distribuer le questionnaire d'enquête à leurs élèves).

- Prestataires d'assurance-emploi et d'aide sociale recevant des services de planification de carrière du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial (nous avons demandé à 10 des 50 entrepreneurs sélectionnés — 2 par région — de distribuer le questionnaire d'enquête à leurs clients jusqu'à concurrence de 40).

- Étudiants de niveau postsecondaire en Colombie-Britannique (nous avons demandé aux dix conseillers en orientation de niveau postsecondaire s'il leur était possible de distribuer les questionnaires d'enquête à des étudiants de ce niveau; et ceux de trois établissements ont accepté de le faire).

Études de cas

Quinze projets ont fait l'objet d'une étude de cas. Chacune d'elles comporte le profil d'un projet ou d'un ensemble de projets connexes subventionnés par l'initiative. Les profils font état des diverses répercussions des projets, qu'elles soient importantes ou mineures. Dans certains cas, les répercussions sont locales, puisque le projet était censé n'avoir des répercussions que localement, mais dans d'autres cas, leur portée est bien plus grande. Le profil fait en outre ressortir certains des défis qu'il a fallu relever pour réaliser des projets de cette nature et certaines des leçons tirées de l'expérience.

Interprétation des constatations

Les constatations découlent de sources variées et sont plus ou moins généralisables. En effet, pour qu'elles puissent être généralisées à un niveau de confiance élevé, elles doivent être tirées d'un échantillon représentatif de la population visée, ce qui était le cas pour les quatre sous-échantillons de professionnels du domaine : les enseignants qui enseignent la planification de carrière au secondaire et les conseillers en orientation de niveau postsecondaire, ainsi que les fonctionnaires et les entrepreneurs offrant sur le terrain des services de planification de carrière à des clients des deux gouvernements. Dans chaque cas, l'échantillon a été sélectionné grâce à des techniques d'échantillonnage stratifié aléatoire, pour faire en sorte qu'il soit représentatif de la population. En outre, le taux de réponse extrêmement élevé que nous avons obtenu nous assure que l'échantillon pour lequel nous avons recueilli des données était aussi représentatif que l'échantillon original choisi. Nous pouvons donc généraliser avec beaucoup de confiance les résultats des quatre sous-groupes en question pour les appliquer à toute la sous-population dont ils ont été tirés.

Le niveau de confiance de la généralisation pour le groupe des analystes et planificateurs de carrière est moins élevé parce que cet échantillon n'est pas statistiquement représentatif de leur population. Il n'a pas été possible de sélectionner un échantillon représentatif parce qu'il est carrément impossible de définir intégralement cette population. Nous avons plutôt tenté d'en identifier toutes les composantes possibles, puis de sélectionner un échantillon comprenant des représentants de chacune d'entre elles. Notre tâche était d'autant plus difficile que ce groupe est très hétérogène quant à son utilisation antérieure de l'information sur le marché du travail et à ses besoins à cet égard. Par conséquent, il faut faire preuve de prudence lorsqu'on tente de tirer des conclusions sur tous les analystes et planificateurs en se fondant sur les constatations de cet échantillon.

Les résultats de l'enquête auprès des usagers peuvent être généralisés avec plus ou moins de confiance pour chaque groupe d'utilisateurs avec, dans l'ensemble, des niveaux de confiance inférieurs à ceux des groupes susmentionnés. Chez les usagers, le niveau de confiance le plus élevé a été constaté pour les élèves du secondaire, parce que leur échantillon est le plus susceptible d'être représentatif de la population d'où il a été tiré, soit celle des élèves du secondaire qui suivent des cours de planification de carrière en Colombie-Britannique. Cette situation est attribuable au fait que sa sélection a été liée à celle de l'échantillon des enseignants du secondaire et que le choix est basé dans les deux cas sur un échantillonnage aléatoire stratifié des divisions scolaires de la province, puis des écoles secondaires des divisions sélectionnées. Une fois l'école sélectionnée, nous avons identifié les enseignants concernés et nous leur avons demandé de distribuer le questionnaire d'enquête à tout un groupe d'élèves suivant des cours de planification de carrière. L'échantillon des classes ainsi sélectionnées devrait donc être représentatif de la population des élèves du secondaire suivant de tels cours en Colombie-Britannique.

La confiance en la généralisabilité des constatations est moins élevée pour les étudiants de niveau postsecondaire et pour les clients des entrepreneurs que pour les élèves du secondaire, parce que nous n'avions aucun moyen de déterminer la représentativité de ces échantillons, n'ayant que peu de contrôle sur leur sélection. Le fait est que, même si nous avons sélectionné dix établissements d'enseignement postsecondaire au hasard, trois seulement ont pu distribuer un questionnaire d'enquête à leurs étudiants. Les étudiants recensés étaient ceux qui avaient rencontré les conseillers au cours de la période de distribution des questionnaires, de sorte qu'ils peuvent être ou ne pas être représentatifs de l'ensemble des étudiants de niveau postsecondaire qui s'intéressaient à leur planification de carrière. Comme la plupart des établissements ne sont pas représentés dans l'échantillon, il est peu probable que ce dernier soit représentatif de l'ensemble des étudiants de niveau postsecondaire qui faisaient de la planification de carrière en Colombie-Britannique.

Dans l'échantillon des professionnels du domaine, les entrepreneurs ont enquêté eux-mêmes sur leurs clients. Comme ils sont représentatifs de l'ensemble des entrepreneurs, leurs clients devraient aussi être représentatifs de la population des clients. Nous avions demandé aux entrepreneurs répondants de distribuer le questionnaire d'enquête à tous les clients qu'ils avaient servis au cours d'une période précise. Nous ne savons toutefois pas si les clients servis au cours de cette période étaient représentatifs de tous les clients des entrepreneurs, et nous ne savons pas non plus combien de clients ont accepté de répondre

au questionnaire (le taux de réponse), de sorte que nous ignorons jusqu'à quel point l'échantillon est représentatif de la population des clients des deux gouvernements. Néanmoins, il est vraisemblablement plus représentatif de l'ensemble des clients que l'échantillon des étudiants de niveau postsecondaire l'est de l'ensemble de la population des étudiants de ce niveau; ainsi, nous pouvons faire plus confiance aux données sur les clients qu'à celles sur les étudiants.

Pour obtenir plus de renseignements sur la sélection des échantillons et sur les taux de réponse, le lecteur est invité à lire le rapport complémentaire, *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : constatations détaillées*.

1.3. Structure du rapport

Ce rapport est un résumé des constatations de l'évaluation présentées pour chaque thème, avec des conclusions pour chacun d'entre eux. Les données sur les projets qui ont fait l'objet d'une étude de cas figurent au chapitre 2. Le chapitre 3, qui constitue un résumé des constatations sur ce qui a été fait pour répondre aux besoins des utilisateurs, renferme une évaluation de l'utilisation de l'IMT, de l'accès aux ressources d'IMT et de l'utilité de ces ressources. Le chapitre 4 est un résumé des constatations à l'égard des quatre objectifs de l'Initiative stratégique. Le chapitre 5 porte sur les avantages et sur les répercussions d'ensemble de l'initiative, et notamment sur la durabilité de ces avantages. Les conclusions sur les thèmes étudiés sont présentées dans chacun des chapitres.

Les constatations intégrales détaillées sont présentées dans le pendant de ce rapport, intitulé *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : constatations détaillées*. Les profils complets des 15 études de cas figurent dans un rapport distinct, *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : profils de projets sélectionnés*.

2. Constatations relatives aux études de cas

Notre stratégie d'évaluation comprenait l'établissement de profils de 15 des projets subventionnés dans le cadre de l'Initiative stratégique d'IMT. Ces projets ont été choisis parce que nous nous attendions à ce qu'ils révèlent des leçons utiles sur la collecte de l'IMT et sur la production et la diffusion des ressources d'IMT, et à ce qu'ils donnent un aperçu de l'éventail de projets que l'Initiative a subventionnés. L'échantillon n'est pas censé être représentatif de tous ces projets (il y en a une centaine). Sept de ceux qui ont fait l'objet d'une étude de cas sont en effet des projets communautaires qui, en raison de leur nature même, devraient normalement n'avoir des répercussions qu'au niveau local. Les huit autres études de cas sont réparties dans les quatre autres volets de l'initiative; tous étaient censés avoir des répercussions au niveau provincial. Le tableau 2.1 présente une répartition des 15 projets selon le volet de l'initiative qui l'a subventionné.

TABLEAU 2.1
Profils des projets de chaque volet de l'Initiative stratégique d'IMT

Projets de partenariats communautaires d'information :

- *Valley Links : réseau communautaire des systèmes d'information de la vallée de Comox*
- Site Web *What Can You Do with a Degree?*
- Site Web *Central Island Employment Net*
- Site *Get Web Help* des centres communautaires de formation (CCF)
- Guide du site Web *Learning Works*
- Brochure et site Web *Getting into the A.C.T.: A Practical Guide to Arts Career Trends in British Columbia*
- Cédérom *Xplore Science Careers*

Produits d'information nouveaux et améliorés :

- *Work Futures: BC Occupational Outlooks* et *Work Scene: BC Work Futures for Youth*
- Manuel et guide de l'animateur *Making Career Sense of Labour Market Information*

Projets de mise en œuvre de nouvelles technologies :

- Site Web *BC WorkInfoNet (BC WIN)*
- Site Web *Tourism Career Connections*

Projets de recherche et d'élaboration des données :

- Modèle des projections régionales de l'emploi en Colombie-Britannique
- *On Track: enquête sur les résultats de la formation privée*

Projets de formation, d'établissement de normes et d'agrément :

- *Career Gateways: Applying Labour Market Information in a Changing World*
- *IMT accessible aux personnes handicapées*

Ces profils sont présentés intégralement dans un autre rapport intitulé *Évaluation sommative de l'Initiative stratégique d'information sur le marché du travail : profils de projets sélectionnés*, dans lequel chaque profil comprend une description complète du projet et de sa réalisation, avec des renseignements complémentaires sur les répercussions réelles ou éventuelles de chaque projet, ainsi que les leçons tirées par les gens qui ont participé à leur réalisation pour la collecte, la production ou la diffusion d'IMT. L'information ayant servi à la préparation des profils a été recueillie grâce à des entrevues menées auprès des participants à la réalisation des projets ainsi qu'auprès des utilisateurs, ou de gens connaissant les répercussions réelles ou éventuelles des projets, dans certains cas. Dans ce chapitre-ci, nous présentons un aperçu de chaque projet et un résumé des principales leçons qui en ont été tirées.

2.1 Aperçu des projets étudiés

Valley Links : réseau communautaire des systèmes d'information de la vallée de Comox

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 74 566 $[4]

Adresse Internet : www.valleylinks.net

Le *réseau communautaire des systèmes d'information de la vallée de Comox*, aussi connu sous le nom de *Valley Links*, est un réseau permanent de sites Web interreliés offrant de l'information économique et démographique ainsi que de l'information sur le marché du travail et le tourisme, de l'information communautaire sur la vallée de Comox et des liens avec l'information au-delà des frontières de cette collectivité. Il a pour but d'offrir au public, qui comprend des investisseurs, des gens d'affaires et des personnes qui font de la planification de carrière, l'information nécessaire pour prendre de bonnes décisions.

La page d'accueil offre à l'utilisateur des liens avec les autres pages du site, dont celle de l'économie et des emplois. Cette page contient elle aussi des liens avec divers sites offrant de l'information sur l'économie locale, grâce à d'autres liens avec les chambres de commerce de la vallée ainsi qu'avec la Comox Valley Economic Development Society et le CRHC local, de même qu'avec des organismes offrant des services de recherche d'emploi et de développement de carrière, et avec des sites contenant de l'information sur la planification de carrière et le marché du travail, comme le site *BC WorkInfoNet*.

Au printemps 1999, plus de 150 organismes, organisations et programmes étaient répertoriés sur le site du réseau communautaire. La *Society* poursuit ses activités et développe son réseau grâce à l'aide financière de diverses sources. Elle emploie un directeur général chargé de superviser ses activités, y compris le maintien et le développement du site Web, ainsi que l'installation de terminaux d'accès public dans toute la vallée.

---

[4] Pour chaque étude de cas, le montant de la subvention ne représente que le financement accordé dans le cadre de l'Initiative stratégique d'IMT. Dans bien des cas, le projet a bénéficié d'une aide financière provenant d'autres sources, qui étaient parfois d'autres initiatives stratégiques et parfois aussi d'autres programmes fédéraux ou provinciaux. Les contributions en nature de diverses sources étaient aussi courantes.

Site Web *What Can You Do with a Degree?*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 17 650 $

Adresse Internet : http://vaughan.fac.unbc.ca/counsel/jobarchiv/

Grâce à ce projet, le département de counselling de l'Université du Nord de la Colombie-Britannique a constitué une base de données à consulter, comportant de véritables offres d'emploi antérieures, pour aider les étudiants de niveau postsecondaire ou les personnes qui envisagent des études à ce niveau à déterminer les possibilités d'emploi des divers programmes menant à l'obtention d'un diplôme. Les étudiants peuvent se servir de ces renseignements pour déterminer quelles sont les études et l'expérience requises pour le genre d'emploi qu'ils espèrent trouver. Les diplômés et ceux qui le seront bientôt peuvent aussi consulter la base de données pour obtenir de l'information sur certains employeurs et sur les secteurs d'activité susceptibles d'embaucher quelqu'un ayant fait les études qu'ils viennent de terminer, afin de pouvoir mieux cibler leur recherche d'emploi.

La base de données peut être consultée selon le niveau du diplôme, le programme qui y mène ou le domaine de concentration ou de spécialisation. L'utilisateur peut spécifier ces trois critères ou n'en choisir qu'un ou deux. Le moteur de recherche produit alors une liste de toutes les offres d'emploi correspondant aux critères de son choix; la liste comprend le titre de l'emploi ou du poste, la date d'expiration de l'offre, le nom de l'employeur et le genre d'emploi (à temps partiel, à contrat ou d'été). L'utilisateur peut alors cliquer avec la souris sur tous les emplois qui l'intéressent pour obtenir d'autres précisions qui, selon l'information contenue dans l'offre d'emploi originale, peuvent comprendre la rémunération, le nombre d'heures de travail, l'endroit, la scolarité exigée et d'autres renseignements comme les responsabilités, les compétences et les qualités requises.

L'intégrité de la base de données est assurée par le technicien de l'UNBC, qui avait été le conseiller du projet. Comme l'Université n'a pas de budget pour le maintien et la mise à jour de la base de données, elle a recours aux services de ses étudiants pour le faire, sous la direction et la supervision du directeur du département de counselling.

Central Island Employment Net

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 50 000 $

Adresse Internet : http://www.island.net/~cien/

Le *Central Island Employment Net* (CIEN) est un réseau d'information complet comprenant une base de données des programmes, des services et de l'information à laquelle les chômeurs du centre de l'île de Vancouver ont accès. Il a été créé pour améliorer la communication, la collaboration et la coordination entre les organismes offrant des services aux chômeurs dans la région.

Le site Web du CIEN véhicule de l'information sur les services offerts aux chômeurs du centre de l'île de Vancouver. Cette information est structurée de deux façons, d'abord dans

des descriptions de 16 organismes locaux et de leurs services, puis selon les types de services offerts, comme l'amélioration des connaissances générales, l'exploration de carrière, les techniques de recherche d'emploi, le développement personnel, la détermination des besoins de services et les programmes d'acquisition et de perfectionnement des compétences. Les autres sources d'information pertinente accessibles sur Internet sont reliées au site dans le corps de son texte. Le CIEN fournit aussi de l'information sur les offres d'emploi affichées dans la région.

Le projet comprenait non seulement le site Web, mais aussi une « liste de services » à l'intention des fournisseurs de services, grâce à laquelle ceux-ci peuvent communiquer rapidement et aisément entre eux et, par conséquent, être toujours au courant des services et des activités des organismes participants.

Ces organismes continuent à se servir de la « liste de services » pour communiquer les uns avec les autres. La plupart mettent aussi régulièrement à jour leur page d'accueil sur le site, quoique certains ne l'aient pas fait, ce qui a entraîné l'élimination de leurs liens sur le site.

Site *Get Web Help* des centres communautaires de formation (CCF)

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 25 000 $

Adresse Internet : http://www.skills.bc.ca

Le guide d'information sur le marché offert en direct sur le site Web du Consortium des centres communautaires de formation de la Colombie-Britannique (CCCFCB) aide les utilisateurs d'Internet à comprendre l'information sur le marché du travail, à trouver celle dont ils ont besoin pour leur planification de carrière, à déterminer le meilleur moyen de « vendre » leurs compétences et leur expérience aux employeurs, ainsi qu'à consulter l'Internet pour trouver l'information dont ils ont besoin.

Le site du Consortium contient aussi une carte interactive de la province reliant les visiteurs aux sites Web des CCF de toute la Colombie-Britannique. Il leur suffit de cliquer sur le nom d'une localité de la carte interactive pour avoir accès au site Web du Centre communautaire de formation local. (Certains des ces sites Web ont d'ailleurs été conçus avec l'aide du contractuel qui a créé le site Web du Consortium).

Le site du CCCFCB comporte aussi un lien avec le site *BC WorkInfoNet* ainsi qu'avec d'autres sites d'IMT et d'information sur la carrière, de même qu'avec le guide d'IMT en direct. Ce guide est composé de quatre parties, la première sur l'utilisation de l'IMT, la deuxième sur la façon de la trouver, la troisième sur l'utilisation de l'Internet et la dernière sur les étapes suivantes. La première page, celle de l'utilisation de l'IMT, définit cette information et décrit comment l'utiliser en aiguillant l'utilisateur vers les pages d'évaluation, de planification de carrière et de formation. Chacune de ces pages donne un bref aperçu du sujet et comporte des liens avec d'autres sites Web d'intérêt, le tout complété de brèves descriptions de la raison d'être de chacun des sites interreliés. La page

sur la façon de trouver l'IMT donne un bref aperçu des endroits où trouver cette information. La page d'utilisation de l'Internet offre aux débutants un didacticiel sur le sujet, tandis que la page des étapes suivantes récapitule celles du début du processus de planification de carrière et encourage les utilisateurs à communiquer avec DRHC s'ils ont besoin d'explications sur cette activité.

À la fin de l'initiative, il n'existait plus de mécanisme structuré servant à mettre régulièrement à jour l'information contenue dans les sites des CCF. C'est à chaque CCF qu'il incombe en effet de tenir chaque site à jour, et la capacité de chacun en la matière varie beaucoup. Certains sites régulièrement mis à jour par le personnel du CCF contiennent une information abondante sur l'IMT local et sur les services offerts, alors que d'autres renferment des renseignements anachroniques et que les liens aussi bien entre leurs pages qu'avec d'autres sites ont été éliminés ou altérés.

Guide du site Web *Learning Works*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 25 000 $

Adresse Internet : http://www.camosun.bc.ca/~learnwks/

Dans ce projet pilote, on a constitué une base de données et créé un site Web de programmes de soutien à l'enseignement et à l'emploi offerts aux adultes dans la région métropolitaine de Victoria. Il s'agissait de mettre une base de données centralisée à la disposition des apprenants et autres adultes cherchant un emploi, en leur fournissant de l'information sur les choix de programmes disponibles dans la région ainsi que des indications sur la façon de s'en prévaloir, le tout dans le but d'améliorer l'accès aux programmes de soutien des études et de l'emploi dans la région métropolitaine de Victoria. Le projet avait aussi une raison d'être secondaire, celle de mettre à la disposition des fournisseurs de services de l'information sur les services et programmes offerts à leurs clients, pour leur permettre de faire les présentations appropriées et de déterminer à quels besoins ils pourraient souhaiter répondre après avoir déterminé les lacunes dans les programmes.

La base de données comprend deux volets, un d'information sur les contacts dans les organismes, l'autre étant le schéma de classement utilisé pour rechercher l'information. L'utilisateur peut chercher de l'information sur les programmes et services en fonction de plusieurs critères, comme l'information sur l'admissibilité, l'âge ou la participation à un groupe cible de l'équité en emploi et le type de service (l'exploration de carrière, par exemple), de cours ou de compétences recherchés.

Une vingtaine d'organismes ont payé leurs frais d'inscription à la base de données jusqu'en juin 1999. Ces frais ont permis aux responsables de charger un contractuel de s'occuper de leur perception et de communiquer avec les organismes inscrits pour maintenir leur participation. Certains des liens ont été perdus, faute de ressources pour tenir le site à jour. En avril 1999, la *BC WorkInfoNet Society* a accepté de prendre la base de données en charge, de la mettre à jour et de l'offrir sur son propre site Web.

Getting Into the A.C.T.: A Practical Guide to Arts Career Trends in British Columbia

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 68 750 $

Adresse Internet : http://www.artsjobs.bc.ca

La *Pacific Music Industry Association* (PMIA) a produit une brochure et un site Web traitant des tendances relatives aux carrières dans les industries culturelles de la production de films et de la musique ainsi que du développement et de la technologie des nouveaux médias, afin d'offrir aux jeunes désireux de faire carrière dans le domaine des arts des indications pratiques sur le monde de la production des films, de la musique et des industries des nouveaux médias en Colombie-Britannique. Il n'existait pratiquement aucune information sur le marché du travail dans ce secteur avant la réalisation du projet, qui a donc été conçu pour combler un vide. La brochure de 27 pages *Getting Into the A.C.T.* est rédigée sous forme de dialogues pour être plus accessible aux jeunes. Il y est d'abord question des compétences recherchées dans les industries du cinéma, de la musique ou des nouveaux médias, de même que de l'importance d'avoir une approche d'entrepreneurship et des compétences en affaires, notamment pour se faire valoir et faire du réseautage. La brochure consacre une section à chacun des trois secteurs d'activité susmentionnés, en décrivant les types d'emploi qu'on y trouve et en donnant des conseils d'initiés sur la façon d'y entrer, avec une analyse de démarches pratiques comme le bénévolat, la recherche sur le domaine, l'obtention de la formation et les moyens de mettre un pied dans la porte. Une section sur les profils de carrière présente un tableau exhaustif des emplois dans ces secteurs d'activité, précisant les compétences requises, tandis que la section sur les études comprend une liste des établissements publics et privés d'enseignement postsecondaire de la province, précisant s'ils offrent des programmes d'intérêt dans chacun des trois secteurs. Enfin, la brochure se termine par des conseils généraux sur les moyens de réussir dans l'industrie culturelle, notamment en se concentrant sur ses buts, en s'appliquant et en suivant sa passion.

Le site Web *Getting Into the A.C.T.* complète l'information contenue dans la brochure avec un style encore plus familier, sous une forme conçue pour captiver l'attention et l'intérêt de l'utilisateur. Outre cette information, le site Web comprend un volet interactif grâce auquel les visiteurs peuvent introduire l'ensemble de leurs compétences afin de trouver les emplois pour lesquels ils sont qualifiés dans l'industrie culturelle. Il contient aussi des liens avec les sites Web des établissements d'enseignement postsecondaire de la province et de diverses associations de l'industrie, ainsi qu'un questionnaire en direct. Au printemps 1999, la PMIA a tenté de trouver un nouvel hôte pour son site Web, puisque l'entente conclue antérieurement devait expirer peu de temps après. Elle s'est également employée à trouver des moyens de financer le maintien et la mise à jour du site.

Cédérom : *Xplore Science Careers*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 33 925 $

Xplore Science Careers est un cédérom multimédias interactif dressant le portrait de huit femmes œuvrant dans les sciences et la technologie. Le but du projet, réalisé par la Société des Canadiennes dans la science et la technologie (SCST) consistait à concevoir un outil d'information aussi portable que souple sur la grande diversité des carrières auxquelles les femmes ont accès en science et en technologie. Les huit femmes qui en font l'objet sont respectivement biologiste de la vie aquatique, professeur de biologie, ingénieure biomédicale, conseillère en environnement, technicienne de laboratoire, architecte-paysagiste, productrice multimédias et ingénieure-électricienne des télécommunications.

Au début du cédérom, on peut choisir entre trois modules, Knowing Yourself, Women at Work et Career Resources. Le premier est un petit questionnaire sur les points forts et les intérêts de l'utilisatrice, qui peut y répondre et comparer ses résultats avec ceux des femmes décrites dans le disque. Le module « Women at Work » contient les profils des huit femmes, chaque profil comprenant un graphique de leur cheminement professionnel, une photo et un exposé narratif succinct. Les profils sont structurés en trois parties, la première, intitulée « The Path », décrivant le cheminement que l'intéressée a suivi dès son enfance jusqu'à sa carrière actuelle, la deuxième, « What It's Like », étant une description de son travail avec deux enregistrements sonores où la femme décrit son emploi et comment elle concilie sa carrière avec ses responsabilités personnelles. La troisième partie, « Things to Know », est composée de conseils de chacune des femmes sur la poursuite d'une carrière en sciences et en technologie. Le troisième module du disque, intitulé « Career Resources », contient des listes succinctes d'organisations et de sites Web offrant de l'information sur des carrières en informatique, en génie, en sciences de la vie, en sciences physiques et en technologie. On y trouve aussi de l'information sur d'autres sites Web intéressants, de même que des renseignements sur la SCST.

La SCST s'efforce d'amasser des fonds pour faire connaître et commercialiser son cédérom. Elle continue à en faire la promotion à tous les endroits où elle tente de se faire connaître.

Work Futures: BC Occupational Outlooks et *Work Scene*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT pour *Work Futures* ainsi que pour le guide de l'animateur et l'outil de publication : 401 730 $; pour *Work Scene* ainsi que pour le guide de l'animateur et les plans de leçons : 97 310 $

Adresse Internet de *Work Futures* : http://workfutures.bc.ca

Adresse Internet de *Work Scene* : http://workinfonet.bc.ca/workscene

Work Futures: BC Occupational Outlooks est une ressource d'information sur environ 200 occupations en Colombie-Britannique comprenant des renseignements sur les conditions de travail, la scolarité exigée et les perspectives d'emploi. *Work Scene: BC*

Work Futures for Youth présente les profils des occupations sous une forme facile à consulter rapidement, conçue pour les jeunes.

Les 182 profils des professions sont répartis en 10 chapitres qui en groupent chacun au moins 25. Dans chaque chapitre, les profils sont présentés selon leur niveau de compétences, défini en fonction de la scolarité ou de la formation requise pour la profession. Chaque profil de *Work Futures* contient une description générale de la profession, de la scolarité et de la formation requises, des conditions de travail et des perspectives d'emploi. Dans la version en ligne, l'utilisateur peut faire des recherches par mots clés avec des liens à la ressource, ce qui facilite la navigation.

Work Scene: BC Work Futures for Youth est une version de *Work Futures* contenant les mêmes groupes professionnels répartis dans les dix mêmes chapitres, mais récrite pour les jeunes; l'information est simplifiée et rédigée à un niveau de compréhension correspondant à la 10e ou à la 11e année. Le guide comprend aussi des photos et de l'information sur des personnes occupant des emplois dans chaque profession. Une version en format PDF de *Work Scene* est aussi accessible sur Internet, mais on n'a pas encore mis au point de version interactive en ligne.

En raison de l'ampleur de *Work Futures* et de son utilisation très répandue, sa mise à jour est prioritaire. Au printemps 1999, on discutait des moyens de l'assurer avec les données les plus récentes du recensement et du SPPC. Pour le faire, il faudra des ressources, tant humaines que financières.

Making Career Sense of Labour Market Information

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 66 968 $

Adresse Internet : http://workinfonet.bc.ca/lmisi/making/Mcstoc.htm

Making Career Sense of Labour Market Information comprend un manuel et un guide de l'animateur ayant été conçus à environ un an d'intervalle. Le cours initie les professionnels du domaine aux principaux concepts, tendances et enjeux socio-économiques du marché du travail. Il passe en revue les effets des tendances démographiques et technologiques, l'intensification de la concurrence, de la mondialisation et des changements économiques structurels sur le marché du travail. Cette ressource met en évidence les professions et les habiletés en demande dans une économie changeante, ainsi que les classifications des professions et des prévisions utilisées pour décrire les changements. Il comporte également des exemples pratiques sur la recherche et l'utilisation de l'IMT dans les démarches de recherche d'emploi et de développement de la carrière.

À titre de complément du manuel, le guide de l'animateur a été conçu pour enseigner aux formateurs des façons d'intégrer l'IMT dans le développement de la carrière. Il représente l'élément de base des cours offerts dans toute la province, à raison d'une, de trois ou de cinq journées. Ces cours s'adressent aux professionnels du domaine, dont les enseignants

et les conseillers en orientation de carrière du système scolaire (de la maternelle à la 12e année), ainsi qu'aux conseillers en orientation des organismes sociaux et gouvernementaux.

BC WorkInfoNet (BC WIN) — site Web et organisation

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 674 429 $

Adresse Internet : http://workinfonet.bc.ca

Ce projet de la *British Columbia Work Information Network Society* contient des liens annotés avec d'autres sites d'information sur le marché du travail et sur les carrières de l'ensemble de la Colombie-Britannique et du Canada. C'est un site Web conçu pour offrir, sous forme électronique, un service d'information à guichet unique sur le marché du travail et sur les carrières, afin de mettre de l'information en ligne sur ces questions à la disposition des habitants de la province. Le site Web est dirigé par la *Society* du même nom, un regroupement de partenariats, de bailleurs de fonds, de producteurs et d'utilisateurs d'information sur le marché du travail et sur les carrières.

Le site Web donne accès à une vaste gamme de ressources et de services grâce à un guichet unique. Parmi les liens qui s'y rattachent, on trouve notamment : *Changing Times, Career Paths, Motiv8, Realm: Creating Work You Want, What Works, Career Gateways, Work Futures* et *Work Scene: BC Work Futures For Youth.*

Le site *BC Youth*, aussi lié à *BC WIN*, a été conçu pour les jeunes (les 15 à 29 ans). Pour faciliter son utilisation optimale, *BC WIN* est doté d'un didacticiel en direct, *Surfing for Work in B.C.*, contenant une brève introduction des façons d'utiliser Internet comme outil pour chercher du travail dans la province et pour consulter les ressources accessibles en direct afin de progresser dans sa carrière. Le site contient aussi de l'information sur les ressources disponibles, aussi bien en direct que sur papier, de même que sur la façon de les obtenir, avec une liste de services contenant plus de 600 noms pour les professionnels du domaine.

À la fin de l'initiative, *BC WIN* a perdu sa source de financement stable, de sorte qu'il a dû retrancher certains de ses services. Au printemps 1999, les bailleurs de fonds de *BC WIN* étaient Développement des ressources humaines Canada, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie de la Colombie-Britannique, le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique et *Can WorkInfoNet*. Grâce à l'aide financière de ces sources, le développement du site a pu se poursuivre, bien qu'au ralenti. Le 13 avril, *BC WIN* a lancé une nouvelle interface à l'intention des utilisateurs à l'occasion de son assemblée générale annuelle. (Cette interface structure le site Web en fonction de chaque groupe d'utilisateurs).

Site Web *Tourism Career Connections*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 153 350 $

Adresse Internet : http://www.prit.bc.ca

Le site Web *Tourism Career Connections* du *Pacific Rim Institute of Tourism* (PRIT) est une source d'information exhaustive sur la poursuite d'une carrière dans l'industrie touristique. Le site intégrera éventuellement un répertoire électronique de la main-d'œuvre lequel est actuellement en préparation. Une fois mis au point, le site devrait sensibiliser davantage le public au marché du travail dans l'industrie touristique, en présentant un tableau réaliste de ses possibilités d'emploi.

Ce site est une importante ressource pour les gens qui aimeraient faire carrière dans le secteur touristique en Colombie-Britannique. Il comprend une liste de vérification des compétences et des intérêts permettant de déterminer si cette carrière serait bonne pour l'utilisateur, des listes d'emplois dans différentes parties du secteur ainsi que le plan d'action d'une carrière touristique, qui contient des sources d'information sur l'industrie et les possibilités de faire des études dans le domaine.

Le PRIT a bénéficié d'une subvention de l'Initiative stratégique d'IMT non seulement pour concevoir le site, mais aussi pour déterminer la faisabilité d'un service de placement électronique pour l'industrie touristique. Il a donc réalisé un projet pilote de banque d'emplois dans l'industrie accessible en direct, de concert avec les employeurs du secteur touristique, afin de déterminer leurs besoins quant au service de placement électronique. La banque d'emplois va contenir les possibilités d'emplois dans l'industrie et offrira un service d'appariement en direct entre les travailleurs et les emplois. Elle comportera des listes de contrôle des compétences professionnelles, de même que des curriculum vitæ de travailleurs et des descriptions de postes. Les listes de vérification des compétences professionnelles nécessaires dans l'industrie du tourisme, utilisées à la fois par les employeurs et par les chercheurs d'emploi pour créer les profils des emplois et des compétences, seront reliées aux listes de vérification correspondantes du Service de placement électronique national de DRHC.

Le PRIT se charge de la mise à jour du site Web et continue à en vanter les mérites dans toutes ses activités, notamment en donnant des exposés dans les écoles secondaires et dans les entreprises du secteur touristique. Le PRIT travaille en collaboration avec des concepteurs de logiciels en vue de créer, à partir du modèle existant, une banque d'emplois dans le secteur du tourisme, laquelle sera accessible en direct et sera éventuellement intégrée au Service de placement électronique national qui devrait être opérationnel à l'été 1999.

Modèle de projections régionales de l'emploi en Colombie-Britannique

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 50 000 $

Le Modèle de projections régionales de l'emploi (REPM) de la Colombie-Britannique est un modèle économétrique de prédiction des changements de l'emploi au niveau sous-provincial pour divers secteurs d'activité. Il produit une projection de l'emploi par région en établissant des prévisions de l'emploi direct et en calculant les répercussions sur l'emploi indirect et l'emploi induit des changements des statistiques de l'emploi direct.

L'intérêt du modèle est qu'il permet de mesurer les effets de divers scénarios « choc » au niveau communautaire. Il peut calculer les projections de l'emploi pour une localité en fonction d'un choc économique anticipé, comme l'expiration d'un marché d'extraction de minerai qui entraînerait la fermeture d'une mine. Il peut aussi, par exemple, calculer les répercussions de la fermeture d'une mine sur l'emploi direct et indirect dans une localité où 500 travailleurs seraient mis à pied.

Au printemps 1999, BC STATS était en train de mettre le modèle à jour à l'aide des données du recensement de 1996. Il faudrait de l'argent frais pour terminer cette mise à jour, puisque BC STATS n'a pas les moyens de la faire à même son budget ordinaire. Le modèle conçu peut être utilisé par des économétristes, mais il devra être raffiné pour que les planificateurs de programmes puissent s'en servir aisément. On a entamé des discussions sur la possibilité d'obtenir les subventions nécessaires aux améliorations.

On Track : enquête sur les résultats de la formation privée

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 327 026 $

Adresse Internet : http://www.ceiss.org/edresearch/ontrack

Ce projet pilote avait pour objet de vérifier la faisabilité de la collecte d'information sur les études (et leurs résultats pour l'emploi) auprès d'anciens étudiants d'établissements d'enseignement postsecondaire privés de la Colombie-Britannique. On a donc conçu une enquête de suivi permanente pour saisir l'information sur les résultats obtenus par les diplômés des établissements de formation privés de la province. Les données obtenues ont généré de l'information démographique sur les diplômés, sur leurs résultats d'emploi, sur la pertinence de la formation qu'ils avaient reçue pour leur emploi et sur leur niveau de satisfaction à l'égard du programme qui les avait menés à un diplôme.

Les données obtenues peuvent être utilisées pour les raisons suivantes :

- aider les gouvernements/bailleurs de fonds à prendre des décisions quant aux dépenses relatives à la formation/à la présentation;
- fournir aux clients de l'information pour les aider à prendre des décisions sur la discipline à étudier et sur l'institut à fréquenter;
- fournir aux instituts de formation privés des données d'enquête dont ils pourraient se servir comme d'un outil de marketing;
- fournir au grand public de l'information sur le marché du travail et sur la formation.

Le projet *On Track* se poursuit grâce à des subventions provenant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie ainsi que de Développement des ressources humaines Canada (respectivement pour les deux tiers et pour un tiers).

Cédérom et application en direct *Career Gateways*

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 65 000 $, plus 107 000 $ pour le *Virtual LMT Toolkit* inclus dans *Career Gateways*.

Adresse Internet : http://careergateways.org.

Career Gateways: Applying Labour Market Information in a Changing World comprend à la fois un cédérom et une application en ligne. Ces outils ont été conçus pour un vaste auditoire de professionnels du domaine et comprennent de nombreuses ressources destinées aux animateurs, comme *Work Futures* et *Career Paths*, de même qu'une « carte de navigation » vers les principales ressources disponibles en Colombie-Britannique. Le cédérom a été créé pour maximiser l'utilisation des ressources d'IMT existantes, en offrant aux professionnels du domaine une interface d'utilisateurs qui leur donne accès à de l'information sur des sujets précis dans diverses ressources d'IMT. Il s'adresse aux professionnels du domaine enseignant de la maternelle à la 12e année, ainsi qu'à leurs collègues de niveau postsecondaire et aux fournisseurs locaux de services aux clients gouvernementaux.

Le produit englobe neuf ressources d'IMT existantes (dont *Work Futures et Making Career Sense of Labour Market Information*) organisées, reliées et annotées par trois groupes de professionnels du domaine : les professeurs de la maternelle à la 12e année, leurs homologues de niveau postsecondaire et les fournisseurs de services contractuels. Les professionnels du domaine travaillant avec des élèves, des étudiants ou des clients représentent l'auditoire primaire du produit, qui peut aussi être utilisé directement par les gens faisant de l'exploration de carrière.

Dès la première page de *Career Gateways*, l'utilisateur peut lire comment le professionnel du domaine peut se servir du produit, ou encore passer à la « bibliothèque » pour y trouver de l'information annotée sur les ressources utilisées dans le cédérom, de même que sur bien d'autres ressources. Il peut aussi passer directement à l'un des trois modules d'activités, celui de la maternelle à la 12e année, celui du niveau postsecondaire ou celui des professionnels locaux.

Chacun des trois modules d'activités contient une introduction de même que de l'information sur la planification de carrière et le marché du travail, information qui a été structurée en fonction des thèmes suivants : sensibilisation, introduction à l'IMT, information sur les professions, tendances du marché du travail, compétences pour la nouvelle économie, éducation et formation, plan d'action et cheminement de carrière. Il suffit à l'utilisateur de cliquer sur l'une de ces rubriques pour en obtenir une description, avec un ensemble d'activités et de ressources d'IMT pertinentes. Les activités sont énumérées dans une liste avec des mots clés et une brève description de chacune, et comportent des liaisons aux activités elles-mêmes et aux leçons dans l'un des cinq guides de l'animateur que le disque contient. Il y a aussi un ensemble de liens pour chaque thème, avec de l'information pertinente sur diverses ressources d'IMT stockées sur le cédérom.

La Career Education Society continue à faire la promotion du disque compact aux conférences des professionnels de planification de carrière. Au printemps 1999, elle a commencé à fournir de la formation pratique sur l'utilisation du cédérom en tant que ressource pour la planification de carrière. Ses séances de formation sont offertes dans plusieurs localités de la province grâce à l'aide financière de l'Initiative jeunesse.

IMT accessible aux personnes handicapées

Subvention de l'Initiative stratégique d'IMT : 60 500 $

Adresse Internet : http://workinfonet.bc.ca/lmisi/jointcom/AccessLMI/index.htm

Ce projet avait pour but d'assurer la compréhension des besoins des personnes handicapées et l'amélioration du contenu et de la diffusion de l'information sur le marché du travail à leur intention. L'accessibilité est particulièrement importante pour les personnes handicapées, qui demeurent nettement sous-représentées sur le marché du travail. L'enjeu présente de nombreux aspects puisqu'il englobe non seulement la diffusion, mais aussi le contenu de l'information.

Le Bureau des enjeux relatifs aux personnes handicapées de la Colombie-Britannique (ODI), en partenariat avec le Centre des sciences de la santé de l'Hôpital de Vancouver — Centre de réadaptation GF Strong — et avec l'Educational Association of Disabled Students de la Colombie-Britannique, a entrepris des consultations dans les collectivités pour déterminer les besoins d'IMT des personnes handicapées. Le projet d'IMT accessible a été réalisé en quatre phases :

- Phase I — Enquête approfondie sur les activités existantes liées à la production et à la diffusion d'IMT pour les personnes handicapées;

- Phase II — Consultations dans la collectivité, sous forme d'entrevues individuelles et en groupe, avec des professionnels de l'IMT et des personnes handicapées, pour déterminer les besoins et les intérêts des seconds dans leurs efforts pour avoir accès à l'IMT;

- Phase III — Examen des normes, notamment des critères, des lignes directrices et des indicateurs de rendement de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) ayant trait aux produits et services relatifs à l'IMT, du point de vue des personnes handicapées;

- Phase IV — Cadre de coordination pour la diffusion de l'IMT aux personnes handicapées, établissant une approche étape par étape pour la prestation communautaire d'information sur le marché du travail et de services. Il comporte des caractéristiques réduisant les barrières quant au contenu, à la formulation, à la présentation et aux modes de diffusion de l'information.

2.2 Leçons tirées des études de cas sur la collecte d'IMT et sur la production et la diffusion des ressources d'IMT

L'Initiative stratégique d'IMT avait notamment pour raison d'être la mise à l'essai de méthodes innovatrices de collecte d'information sur le marché du travail ainsi que de production et de diffusion de ressources d'IMT, afin qu'on puisse déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Les études de cas démontrent ce qu'on a appris grâce au projet subventionné par l'Initiative.

- *Work Futures* est un exemple clé de la façon de fournir de l'information sur le marché du travail sous une forme susceptible de répondre efficacement aux besoins d'un vaste auditoire.

- *BC WorkInfoNet* démontre comment on peut utiliser efficacement Internet pour diffuser de l'information sur le marché du travail dans toute la province.

- *Career Gateways* est un exemple de la possibilité d'avoir recours à un autre mode que l'imprimé, à savoir le cédérom, pour diffuser de l'information sur le marché du travail; c'est aussi un exemple des moyens à prendre pour accroître l'efficacité avec laquelle l'utilisateur se sert des ressources.

- Le manuel et le guide de l'animateur de *Making Career Sense of Labour Market Information*, ainsi que la formation dispensée grâce à ces textes, sont un autre exemple d'amélioration de l'efficacité de l'utilisation d'IMT par les professionnels du domaine.

- Le projet d'*IMT accessible aux personnes handicapées* a permis d'étudier la question de l'utilisation efficace de l'IMT afin de répondre à leurs besoins. La recherche réalisée dans le cadre du projet contribuera à informer les producteurs et les diffuseurs des ressources d'IMT quant aux moyens de répondre aux besoins d'IMT des personnes handicapées.

- L'enquête *On Track* se veut une méthode efficace de collecte d'information sur le marché du travail jamais recueillie jusque-là, particulièrement en ce qui concerne la formation dans le secteur privé. Le projet a aussi démontré aux formateurs du secteur privé les avantages de recueillir cette information d'une façon à la fois systématique et objective.

- *Valley Links* est un bon exemple des moyens à prendre pour recueillir et diffuser l'IMT locale dans le cadre d'une approche intégrée de diffusion de l'information communautaire.

- Le site Web *What Can You Do with a Degree?* est un moyen innovateur d'offrir aux étudiants de niveau postsecondaire de l'information pour les aider à prendre des décisions sur leur carrière et à planifier leurs études.

- *Getting Into the A.C.T.*, le site Web *Tourism Career Connections* et le cédérom *Xplore Science Careers* sont aussi des approches très différentes de diffusion d'information sectorielle aux gens qui font de la planification de carrière.

- Le Modèle des projections régionales de l'emploi de la Colombie-Britannique répond aux besoins d'utilisation efficace de l'IMT sectoriel au niveau local. Il propose une méthode d'utilisation de l'information sur les changements attendus dans des secteurs donnés de l'économie locale, pour aider les planificateurs de programmes et les analystes de politiques dans leurs tâches.

- Les projets *Get Web Help* et *Learning Works* Web des centres communautaires de formation font état de certains des défis à relever lorsqu'on essaie de recueillir de l'information locale afin de pouvoir la diffuser sur Internet, alors que les participants ne sont pas prêts à « se brancher ».

- Plusieurs projets ont dû surmonter des défis pour trouver des moyens de se maintenir après avoir cessé de recevoir des subventions de l'initiative. Trois exemples parmi ceux qui ont réussi à des degrés divers à s'assurer d'autres sources de financement sont le *Central Island Employment Net*, le projet *Learning Works* Web Guide et le site Web *BC WorkInfoNet*.

- Tous les projets dont nous avons présenté le profil ont fait la preuve des nombreux avantages du travail en partenariat du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial avec des professionnels du domaine et d'autres utilisateurs de l'information sur le marché du travail.

L'analyse des leçons tirées de chacune des 15 études de cas a révélé certains thèmes communs à plusieurs projets. Les principales leçons de l'expérience relative à la collecte d'information sur le marché du travail et à la production ou à la diffusion des ressources d'IMT sont les suivantes.

- Les sites Web sont des moyens efficaces de diffuser l'IMT, mais ils doivent être constamment remis à jour pour conserver leur pertinence, ce qui exige des ressources. L'Initiative stratégique d'IMT a subventionné plusieurs organismes pour les aider à créer des sites Web, mais ces mêmes organismes devaient par la suite assurer la mise à jour de leurs sites par leurs propres moyens, ou grâce à une aide financière autre que celle de l'initiative. Certains des sites ont pu se maintenir de cette façon, mais d'autres ont eu du mal à trouver de nouveaux bailleurs de fonds, de sorte qu'ils se sont dégradés. Autrement dit, les avantages de la subvention initiale peuvent être éphémères s'il devient impossible de mettre le site à jour.

- L'utilisation d'Internet est un moyen d'éviter de distribuer des ressources imprimées. En outre, un des avantages d'Internet est sa capacité inhérente de tenir l'information à jour sans réimpression coûteuse. Les utilisateurs s'attendent souvent à ce que l'information stockée sur Internet soit plus à jour que sa version papier. En fait, l'expérience a démontré que les versions en direct des ressources créées pour l'initiative

ont un contenu identique à celui des versions imprimées. La mise à jour des ressources sur Internet est aussi exigeante que le fait de recueillir de nouveaux renseignements sur le marché du travail afin de mettre à jour une ressource papier. L'avantage d'Internet à cet égard, c'est qu'il permet d'éviter le coût de réimpression et de diffusion de la version imprimée. L'Initiative n'a toutefois pas fourni les ressources aux organisations pour qu'elles puissent se prévaloir de ce mode de communication afin de fournir constamment de l'information à jour sur le marché du travail. Comme les projets ont eu du mal à se procurer les fonds nécessaires au maintien de leurs sites Web, ils n'avaient certainement pas les ressources supplémentaires qu'il aurait fallu pour mettre leur information à jour.

- Innover signifie qu'on n'a pas toujours les compétences nécessaires au moment voulu pour réaliser un projet. Nous avons vécu une véritable explosion de la mise au point de logiciels pour les applications Internet ainsi qu'une énorme augmentation de l'effectif compétent en la matière. Toutefois, au moment où beaucoup des projets que nous avons étudiés débutaient, les compétences nécessaires étaient rares et donc plus coûteuses qu'aujourd'hui. Les améliorations technologiques et la multiplication des compétences disponibles feront baisser les coûts de réalisation des travaux de ce genre dans l'avenir.

- Comme l'utilisation d'Internet est un phénomène relativement nouveau, certains projets ont dû relever des défis attribuables au peu d'expérience que les gens avaient comme utilisateurs de ce moyen de communication. Dans certains cas, il en a résulté des difficultés d'acceptation des projets par ceux qui devaient y participer pour en assurer le succès. Depuis, les gens ont en général acquis plus d'expérience comme utilisateurs d'Internet, de sorte que cela ne devrait plus être un problème dans l'avenir.

- La planification est cruciale pour tous les projets. Il arrive parfois que des délais trop courts de présentation des propositions et d'engagement des dépenses font qu'on n'a pas assez de temps pour planifier de façon détaillée ou pour faire les recherches nécessaires à une planification efficace. Par ailleurs, la planification doit tenir compte du coût de maintien de la ressource ou du site Web une fois qu'ils sont mis au point. L'innovation peut poser des défis pour la planification, car elle peut nécessiter une approche par tâtonnements, avec les coûts que cela implique. Il est plus économique de planifier entièrement un projet avant d'en entreprendre la mise en œuvre, dans toute la mesure du possible. Un manque de connaissance de ce qui est possible ainsi que des coûts des approches éventuelles a parfois eu pour effet de nécessiter des modifications des projets au cours de leur mise en œuvre. De même, ce manque de connaissance des coûts et de la faisabilité a des répercussions sur la budgétisation, au point que, dans certains cas, le projet a dû être modifié parce que la proposition originale n'avait pas suffisamment bien prévu les coûts de réalisation.

- Le marketing et la distribution ont souvent posé des problèmes. La plupart des gens qui ont réalisé les projets étudiés n'avaient pas d'expérience en marketing et, au début de l'initiative, on manquait de canaux de communication efficaces pour faire connaître les ressources d'IMT à divers auditoires. Dans certains cas, on avait négligé le marketing et la distribution dans la planification et la budgétisation, de sorte qu'il est arrivé à

l'occasion qu'on ne sache pas très bien à qui ce rôle incombait, aux bénéficiaires des subventions ou aux bailleurs de fonds.

- Des comités consultatifs composés d'utilisateurs éventuels du produit peuvent être un atout pour la planification, pour faire en sorte qu'on se concentre toujours sur les besoins de l'auditoire visé. Une évaluation structurée des besoins ou une concentration sur la mise à l'essai des produits pendant leur mise au point peut garantir que le produit fini répondra aux besoins de l'utilisateur prévu.

- Les processus propres à assurer des communications claires sont essentiels, particulièrement pour les projets où les participants sont nombreux et où chacun doit assumer différents rôles et responsabilités. Le rôle de chacun doit être clairement défini dès le début et les décisions doivent être communiquées à tous les participants au cas où elles influeraient sur d'autres aspects du projet.

- La communication entre les techniciens et les concepteurs peut poser un problème. Dans les projets que nous avons étudiés, il est arrivé souvent que le concept théorique soit au point avant que l'équipe technique n'intervienne. Dans certains cas, un aspect ou l'autre du concept théorique était totalement irréalisable (ou irréalisable sans dépasser le budget). Pour certains projets, on a eu du mal à faire comprendre le concept à l'équipe technique. À l'inverse, les participants à quelques-uns des projets ont proposé que l'équipe technique intervienne dès les premières étapes de la conception. Dans quelques cas, un consultant a assuré la communication entre les concepteurs et l'équipe technique, ce qui a nui à la communication plutôt que de l'améliorer.

- Les projets ayant un véritable maître d'œuvre — habituellement une personne — sont plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs et d'obtenir une aide financière permanente. Les projets qui n'avaient pas de maître d'œuvre n'ont pas toujours eu les répercussions prévues, même quand ils ont été menés à bien, en raison d'un manque de promotion après la fin des subventions de l'initiative. Les maîtres d'œuvres ont généralement investi beaucoup de leur temps pour assurer la réussite de leurs projets.

- Une grande partie des projets avaient été supervisés ou dirigés par un comité ou par un conseil d'administration habituellement composés de bénévoles. Or, les bénévoles ont généralement un temps limité à consacrer à un projet, ce qui signifie qu'il faut plus de temps pour le réaliser.

- Le travail de création des ressources a souvent été effectué par des contractuels, étant donné que les fonctionnaires n'avaient pas le temps d'assumer cette tâche supplémentaire. Cela répondait aux besoins de réaliser les projets dans les délais prévus, mais avec l'inconvénient que la compétence acquise en les réalisant était perdue pour l'organisation gouvernementale cliente. D'un autre côté, les fonctionnaires qui ont travaillé à des projets l'ont souvent fait en plus de leurs responsabilités habituelles, ce qui a entraîné des retards parce qu'ils n'avaient pas suffisamment de temps à y consacrer.

- Les organisations de professionnels du domaine ont contribué à la réalisation de plusieurs projets, ce qui présentait deux avantages. D'une part, on s'assurait que le projet répondait aux besoins de ce groupe, et d'autre part, leur capacité de réaliser des projets de ce type s'en trouvait accrue.

- Plusieurs projets ont bénéficié des leçons que les participants avaient apprises en travaillant à d'autres projets, notamment les avantages liés aux interventions des comités consultatifs et les façons de travailler en partenariat.

3. *Réponse aux besoins des utilisateurs*

L'Initiative stratégique d'IMT a tenté de répondre aux besoins de divers utilisateurs éventuels de l'information sur le marché du travail. Au niveau le plus général, il y a quatre types d'auditoires pour l'IMT; les gens qui planifient leur carrière ou qui cherchent du travail, les professionnels du domaine qui aident les gens à planifier leur carrière individuellement ou en groupe, les planificateurs de programmes qui conçoivent des programmes d'éducation, de formation et d'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail et les analystes qui recueillent et analysent l'information sur le marché du travail à différentes fins.

Comme l'initiative avait pour objectif de produire de l'information sur le marché du travail d'excellente qualité pour l'intégrer dans la planification de carrière aux niveaux secondaire et postsecondaire, elle a été axée sur l'élaboration et la diffusion de ressources d'IMT pour le développement de carrière. En outre, puisqu'on prévoyait que le meilleur moyen de favoriser l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière consisterait à axer la démarche sur les professionnels du domaine, les activités de l'initiative étaient centrées sur les moyens de répondre aux besoins de ce groupe.

Étant donné qu'ils étaient visés par une grande partie des travaux de l'initiative, ces professionnels constituaient aussi le principal groupe ciblé pour l'évaluation. Les professionnels du domaine regroupent de nombreux professionnels et paraprofessionnels offrant leur aide aux personnes qui planifient leur carrière ou qui cherchent du travail. Pour les fins de l'évaluation, nous avons utilisé des questionnaires d'enquête et des entrevues téléphoniques auprès d'un échantillon représentatif des groupes suivants de professionnels du domaine :

- enseignants du secondaire dispensant des cours de planification de carrière et de planification personnelle en 11^{e} et/ou en 12^{e} année;
- conseillers en orientation offrant du counselling sur la carrière à des étudiants de niveau postsecondaire;
- professionnels du domaine travaillant pour des organismes sans but lucratif et des organismes privés qui offrent à titre contractuel, des services de développement de carrière à des prestataires d'assurance-emploi pour le compte de DRHC et/ou à des prestataires d'aide sociale pour le compte du MAETT;
- fonctionnaires provinciaux et fédéraux œuvrant dans le domaine de la prestation de services aux clients du MAETT ou de DRHC respectivement.

De tous ces groupes de professionnels du domaine, les contractuels qui servent des clients du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial sont vraisemblablement les plus gros utilisateurs d'IMT, puisque leur travail consiste essentiellement à aider ces gens à

planifier leur carrière et à trouver un emploi. La tâche des enseignants du secondaire et des conseillers au niveau postsecondaire ne se limite pas à offrir des services de développement de la carrière, de sorte qu'ils peuvent avoir moins recours aux ressources d'IMT que les professionnels du domaine contractuels.

Les tâches des fonctionnaires sur le terrain varient énormément et elles ont beaucoup changé au cours de l'initiative. Plusieurs d'entre eux n'ont plus de contact direct avec les clients, sinon à de rares occasions. Souvent, ils se concentrent essentiellement sur la gestion des contractuels qui fournissent directement les services aux clients. Leurs besoins d'IMT varient selon qu'ils travaillent directement avec des clients ou non. Ceux qui n'ont pas de rapports directs avec les clients se servent probablement moins des ressources d'IMT que les autres.

Cela dit, nous avons aussi recueilli les opinions d'analystes et de planificateurs grâce à notre enquête écrite et à nos entrevues téléphoniques. En effet, les analystes peuvent participer à la collecte d'IMT, à la production de ressources d'IMT et à l'analyse de l'IMT pour accomplir des tâches précises de planification ou d'analyse de politiques. L'utilisation d'IMT peut être un élément fondamental de leur travail sans qu'ils soient nécessairement de gros utilisateurs d'une grande partie des ressources qui ont été créées grâce à l'initiative, puisqu'elles l'ont été davantage pour répondre aux besoins de la planification de carrière. Les planificateurs de programme, quant à eux, se servent de l'IMT pour effectuer des tâches de planification précises et peuvent n'en avoir besoin qu'à l'occasion. Ils sont aussi moins susceptibles que les analystes d'avoir recours à une grande partie des ressources créées grâce à l'initiative, parce qu'ils ne font pas de planification de carrière.

Une large part des ressources créées grâce à l'initiative peut aussi être utilisée par des personnes qui planifient leur carrière ou qui cherchent du travail. Dans ce rapport, nous les appelons les usagers. Pour les fins de l'évaluation, nous avons fait des enquêtes pour recueillir les opinions de trois groupes d'usagers :

- les élèves du secondaire;
- les étudiants de niveau postsecondaire;
- les clients — jeunes et adultes — qui sont chômeurs et qui touchent des prestations d'assurance-emploi ou de soutien du revenu, ainsi que de l'aide financière d'un organisme travaillant à contrat pour le gouvernement fédéral ou pour le gouvernement provincial pour les aider à entrer ou à réintégrer le marché du travail.

Ce chapitre-ci est un résumé des opinions des usagers et des professionnels du domaine, ainsi que des analystes et des planificateurs de programmes sur la mesure dans laquelle on a répondu à leurs besoins d'IMT.

3.1 Utilisation et accès

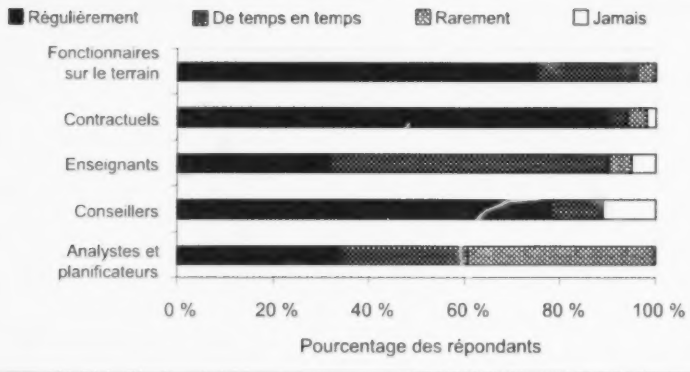
Dans cette rubrique, nous répondons à quatre questions portant sur l'utilisation et le succès de l'IMT.

- Les auditoires visés sont-ils conscients de l'information sur le marché du travail et l'utilisent-ils?
- Connaissent-ils les utilisations appropriées de l'information sur le marché du travail?
- Ont-ils accès à l'information sur le marché du travail et aux produits générés grâce à l'initiative?
- Les méthodes d'accès à l'IMT sont-elles suffisantes et compatibles avec les besoins et les ressources des utilisateurs visés?

Utilisation de l'information sur le marché du travail

Les niveaux d'utilisation globale de l'IMT par les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs sont présentés à la figure 3.1. Dans l'ensemble, les professionnels du domaine utilisaient beaucoup l'IMT pour la planification de carrière. Les plus gros utilisateurs étaient les contractuels, puisque presque tous s'en servaient régulièrement avec leurs clients. Les trois quarts des conseillers de niveau postsecondaire et des fonctionnaires déployés sur le terrain, ainsi qu'environ le tiers des enseignants donnant des cours d'orientation au secondaire se sont servis régulièrement de l'IMT avec leurs étudiants/clients/élèves. Ce niveau d'utilisation représente une augmentation pour la plupart de ces intervenants au cours des dernières années. Cette augmentation résulte essentiellement du fait que les ressources d'IMT sont plus accessibles, plus nombreuses et meilleures qu'avant et que l'intérêt d'utiliser l'IMT pour la planification de carrière est reconnu davantage. En outre, les contractuels et les conseillers de niveau postsecondaire ont constaté une demande accrue d'IMT de la part de leurs clients et de leurs étudiants, qui voulaient tenir compte des conditions du marché du travail dans la planification de leur carrière.

FIGURE 3.1
Fréquence globale d'utilisation de l'IMT selon les professionnels du domaine ainsi que les analystes et planificateurs



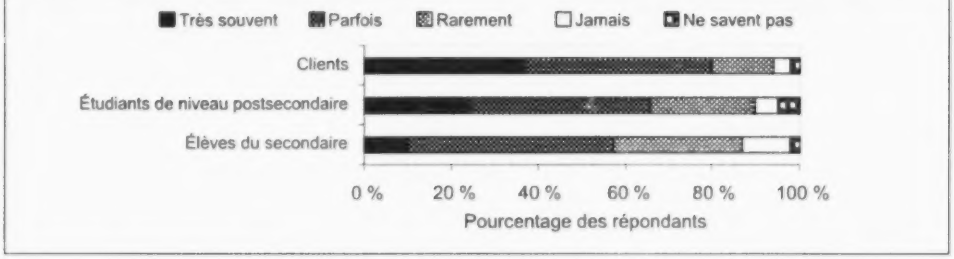
La raison de l'utilisation de l'IMT variait selon l'auditoire, mais tous les professionnels du domaine s'en servaient pour se tenir au courant des compétences, de la scolarité ou de la formation requises pour des professions données, ainsi que pour obtenir des renseignements au sujet de diverses professions (notamment les conditions de travail et la

rémunération). Ils s'en servaient aussi couramment pour savoir quels emplois ou quelles professions étaient en demande et pour se renseigner sur les possibilités de formation. Les contractuels et les fonctionnaires sur le terrain se servaient de l'IMT pour aider leurs clients à trouver des emplois.

Un tiers environ des analystes et planificateurs utilisaient régulièrement de l'IMT, bien qu'un quart d'entre eux ne s'en servaient que de temps en temps. Près de la moitié étaient d'avis qu'ils avaient eu davantage recours à l'IMT ces dernières années. Les analystes et les planificateurs n'utilisent pas l'IMT de la même manière que les professionnels du domaine et les usagers. En effet, certains analystes recueillent de l'IMT pour aider les planificateurs des programmes ou des collègues travaillant sur le terrain, tandis que d'autres s'en servent pour analyser des politiques et planifier des programmes. Les planificateurs, quant à eux, n'ont généralement besoin d'IMT que sur une base périodique.

La figure 3.2 illustre les réponses des usagers sur leur fréquence d'utilisation de l'IMT pour planifier leur carrière ou pour chercher du travail. Les plus gros utilisateurs étaient les clients des contractuels, puisque juste un peu plus du tiers d'entre eux ont déclaré qu'ils se servaient énormément de l'IMT, comparativement au quart des étudiants de niveau postsecondaire et à 10 p. 100 des élèves du secondaire.

FIGURE 3.2
Fréquence d'utilisation de l'IMT selon les élèves du secondaire, les étudiants de niveau postsecondaire et les clients



Les trois groupes d'usagers se servaient de l'IMT pour se renseigner sur les compétences, la scolarité ou la formation requises pour des professions données; pour s'informer des possibilités de formation; et pour en savoir davantage sur les connaissances générales, les compétences et les attitudes requises pour un poste quelconque. Les étudiants de niveau postsecondaire et les clients utilisaient l'IMT à des fins plus variées que les élèves du secondaire. Les premiers s'en servaient généralement pour planifier une carrière et des études, tandis que les clients gouvernementaux étaient plus susceptibles de l'utiliser pour trouver un emploi.

Nous avons demandé aux répondants de nous dire s'ils avaient utilisé des ressources particulières. Il y a des différences d'un groupe à l'autre, mais, en moyenne, les ressources utilisées par la plupart des professionnels du domaine, des analystes et des planificateurs étaient les suivantes :

- *Work Futures: British Columbia Occupational Outlooks*
- site Web *BC WorkInfoNet*
- *A Guide to the BC Economy and Labour Market*
- *Making Career Sense of Labour Market Information*
- *Work Scene: BC Work Futures for Youth*
- *Career Paths*

La figure 3.3 illustre les pourcentages de chaque groupe de professionnels du domaine ainsi que des analystes et des planificateurs qui avaient utilisé chacune de ces ressources. Nous devons préciser que nous n'avons pas demandé aux analystes et aux planificateurs d'évaluer *Work Scene* ou de *Career Paths*, puisque ces deux ressources étaient conçues à l'intention des jeunes et que ces répondants ne travaillent pas avec des clients. Dans l'ensemble, les contractuels étaient de plus gros utilisateurs des ressources que les membres de tous les autres groupes, suivis de près par les analystes et les planificateurs. Chez les fonctionnaires sur le terrain, les enseignants et les conseillers, l'utilisation variait énormément selon la ressource.

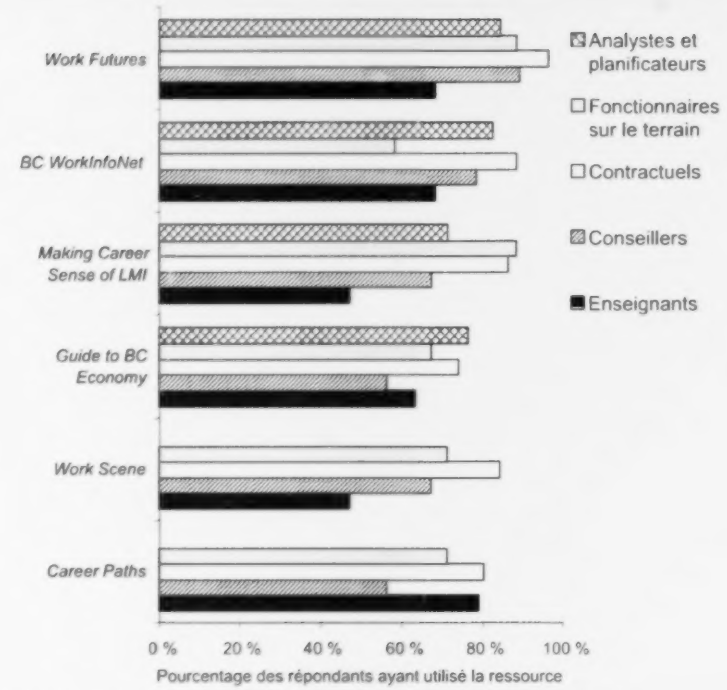
Globalement, plus de répondants se sont servis de *Work Futures* que de n'importe quelle autre ressource, puisque 80 p. 100 des contractuels, des conseillers, des fonctionnaires sur le terrain ainsi que des analystes et planificateurs et environ 70 p. 100 des enseignants s'en sont servis. Les pourcentages d'utilisation du site Web *BC WorkInfoNet* sont aussi très élevés, car environ 80 p. 100 des analystes et planificateurs, des contractuels et des conseillers ainsi que 60 p. 100 environ des fonctionnaires sur le terrain et des enseignants s'en sont servis.

Making Career Sense of Labour Market Information est un manuel d'utilisation de l'information sur le marché du travail pour prendre les décisions de carrière. Il se double d'un guide de l'animateur contenant des plans de leçons et des documents à distribuer. Le manuel a été utilisé par la majorité (les trois quarts) des contractuels, des fonctionnaires sur le terrain, des analystes et planificateurs ainsi que des conseillers en orientation, et par près de la moitié des enseignants.

A Guide to the BC Economy and Labour Market est un aperçu de l'économie de la Colombie-Britannique et des changements intervenus dans les divers secteurs d'activité, de même que des prévisions pour l'avenir. Son pourcentage d'utilisation variait puisqu'environ les trois quarts des analystes et planificateurs ainsi que des contractuels s'en étaient servis, comparativement aux deux tiers environ des fonctionnaires sur le terrain et à quelque 60 p. 100 des conseillers et des enseignants.

Work Scene est une ressource plus récente, rendue publique au printemps 1998; c'est une version pour les jeunes de *Work Futures*. Elle a été largement utilisée par les contractuels (environ 85 p. 100) ainsi que par les conseillers en orientation et les fonctionnaires sur le

FIGURE 3.3
Utilisation de diverses ressources d'IMT selon les professionnels du domaine ainsi que les analystes et les planificateurs



terrain (environ 75 p. 100), mais seulement la moitié environ des enseignants s'en étaient servis.

Career Paths est aussi une ressource conçue pour les jeunes. C'est un journal publié une fois l'an auquel on peut aussi avoir accès sur le site Web *BC WorkInfoNet*. L'Initiative a subventionné seulement la réalisation de la version offerte en direct. Très utilisée par les contractuels, les enseignants et les fonctionnaires sur le terrain, cette version ne l'a été que modérément par les conseillers.

Les usagers (élèves du secondaire, étudiants de niveau postsecondaire et clients gouvernementaux) avaient reçu la liste des ressources et ils ont été invités à nous dire lesquelles ils avaient utilisées. L'utilisation des ressources variait dans ces trois groupes. Les étudiants de niveau postsecondaire étaient plus nombreux à se servir d'un nombre plus élevé de ressources que les élèves du secondaire ou les clients. Pour les premiers, l'utilisation allait d'un maximum de 67 p. 100 dans le cas de *Work Futures* à un minimum de 25 p. 100 dans celui de plusieurs ressources. Chez les élèves du secondaire, elle allait d'un maximum de 54 p. 100 pour *Career Paths* à un minimum de 25 p. 100 pour le site Web du *Pacific Rim Institute of Tourism*. Chez les clients, l'utilisation se situait entre un maximum de 51 p. 100 pour *Work Futures* et un minimum de 27 p. 100 pour le cédérom *Career Gateways*.

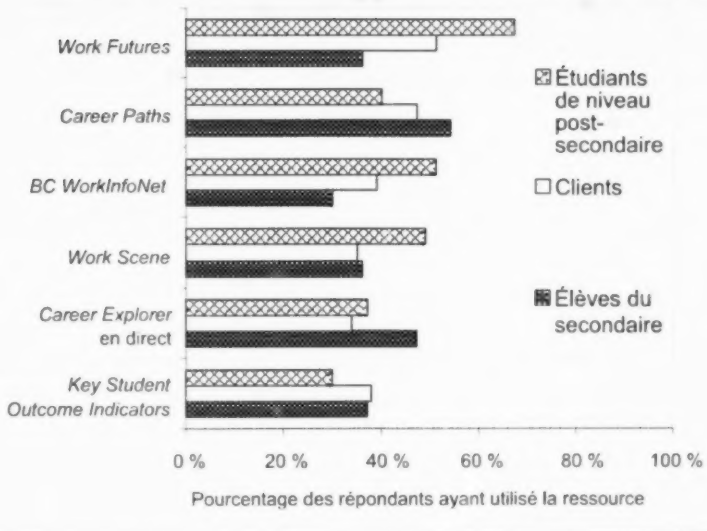
Pour les trois groupes combinés, les ressources les plus utilisées étaient les suivantes :

- *Work Futures*
- site Web *BC WorkInfoNet*
- *Career Paths*
- *Career Explorer* en direct
- *Key Student Outcome Indicators for BC Colleges and Institutes*
- *Work Scene*

La figure 3.4 illustre le pourcentage d'usagers ayant eu recours à chacune de ces ressources. Il convient de souligner que les tendances de l'utilisation variaient dans chacun des trois groupes. Si *Work Futures* a été la ressource la plus utilisée chez les étudiants de niveau postsecondaire et chez les clients gouvernementaux, c'est *Career Paths* qui l'a été le plus chez les élèves du secondaire. En fait, *Career Paths* a été utilisée presque autant par les clients gouvernementaux et par les étudiants de niveau postsecondaire. Le site Web *BC WorkInfoNet* a été utilisé par un plus fort pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire que d'élèves du secondaire ou de clients.

Cela dit, la figure 3.4 ne fait pas état des ressources prisées par seulement un ou deux groupes d'usagers. Or, le cédérom *Xplore Science Careers* a été largement utilisé par les élèves du secondaire, tandis que *Guide to the BC Economy and Labour Market* a été très apprécié par les clients gouvernementaux. Les sites Web du *Pacific Rim Institute of Tourism* et *Getting Into the A.C.T.* ont eu la faveur des clients gouvernementaux ainsi que des élèves du secondaire, quoique dans une moindre mesure dans le cas de ces derniers.

FIGURE 3.4
Utilisation de diverses ressources d'IMT selon les élèves du secondaire, les étudiants de niveau postsecondaire et les clients gouvernementaux



Accès à l'IMT

Les professionnels du domaine (enseignants, conseillers, contractuels et fonctionnaires sur le terrain) ont employé divers moyens pour s'informer des ressources d'IMT disponibles et des moyens d'y avoir accès. Les sources le plus fréquemment citées sont les suivantes :

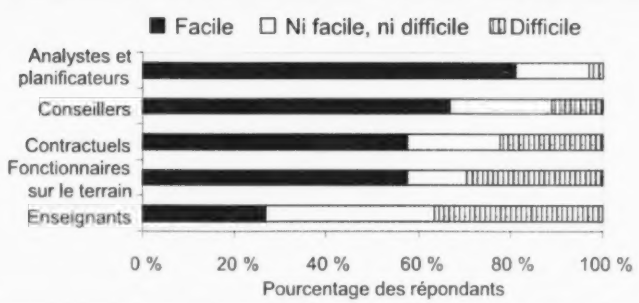
- conférences, ateliers et salons d'orientation;
- annonces, brochures ou ressources reçues;
- bouche à oreille;
- recherche sur Internet (notamment sur le site *BC WIN*).

En outre, les enseignants avaient aussi entendu parler des ressources par des coordonnateurs de la planification de carrière de leur division; les contractuels en avaient été informés aussi par des fonctionnaires fédéraux ou provinciaux; et les fonctionnaires sur le terrain l'avaient été également par des membres du personnel de leur administration centrale. Dans l'ensemble, la majorité (des deux tiers aux trois quarts) des répondants étaient satisfaits de leur connaissance des ressources d'IMT disponibles, sauf les fonctionnaires sur le terrain, puisque seulement 54 p. 100 d'entre eux en ont dit autant.

Les collègues étaient la source d'information sur les ressources d'IMT la plus commune dans le cas des analystes et des planificateurs, suivis d'Internet puis des annonces. Les deux tiers des membres de ces groupes étaient satisfaits de ce qu'ils savaient sur les ressources disponibles et des moyens d'y accéder.

La figure 3.5 illustre les réponses des professionnels du domaine ainsi que des analystes et des planificateurs quant à leur facilité d'accès aux ressources d'IMT. Celle-ci était variable, puisque 80 p. 100 des analystes et des planificateurs comparativement au quart seulement des enseignants de niveau du postsecondaire jugeaient cet accès facile. Les conseillers de niveau postsecondaire, les contractuels et les fonctionnaires sur le terrain se situaient à cet égard entre les deux pôles, puisque de 55 à 65 p. 100 d'entre eux avaient trouvé cet accès facile.

FIGURE 3.5
Facilité d'accès aux ressources d'IMT selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



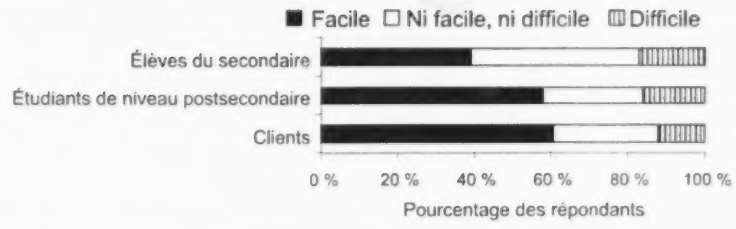
La majorité des membres de chaque groupe estimaient que l'accès s'était amélioré depuis quelques années; l'amélioration était considérée comme marquée par environ 16 p. 100 des analystes et des planificateurs, un quart des enseignants et des contractuels, un tiers des conseillers de niveau postsecondaire et 42 p. 100 des fonctionnaires sur le terrain. Les raisons les plus fréquemment mentionnées de cette amélioration étaient l'utilisation d'Internet pour accéder à l'IMT, suivie de l'augmentation du nombre de ressources disponibles.

Les professionnels du domaine étaient d'avis que l'accès aux ressources n'avait pas été aussi facile pour les élèves, les étudiants et les clients que pour eux-mêmes, bien que la majorité (les trois quarts des fonctionnaires sur le terrain et près de 90 p. 100 des membres des autres groupes) jugeaient que l'accès s'était amélioré depuis quelques années, largement grâce à Internet. Les professionnels du domaine étaient d'avis que les étudiants et les clients éprouvaient de la difficulté à avoir accès aux ressources pour les raisons suivantes :

- ils n'avaient pas les connaissances nécessaires pour savoir comment les trouver;
- leur accès à Internet était limité ou inexistant, ou ils n'avaient pas les moyens technologiques d'y accéder;
- il n'y avait pas assez de ressources à leur intention.

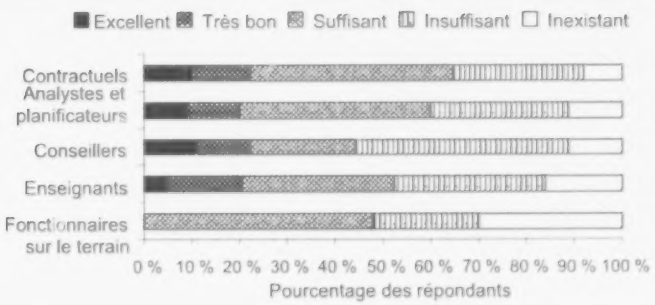
Les usagers se renseignaient fréquemment par eux-mêmes quant aux ressources d'IMT disponibles. Ils pouvaient aussi en avoir été informés par leurs conseillers en orientation et leurs enseignants ou grâce à leurs recherches sur Internet. Les élèves du secondaire et les étudiants de niveau postsecondaire avaient aussi sollicité des parents et des amis, et les seconds consultaient fréquemment la bibliothèque ou le centre de ressources de leur établissement. Les clients se servaient régulièrement d'une gamme plus étendue de sources, dont les centres d'assurance-emploi. Les groupes d'usagers n'étaient pas tous également satisfaits de leur connaissance des ressources d'IMT disponibles : seulement 45 p. 100 des élèves du secondaire l'étaient, comparativement aux deux tiers des clients et à 71 p. 100 des étudiants de niveau postsecondaire. Les réponses des usagers sur la facilité d'accès aux ressources d'IMT sont illustrées à la figure 3.6. La plupart ont jugé cet accès facile, ou du moins pas difficile. Moins de 20 p. 100 des membres de chaque groupe l'ont jugé difficile.

FIGURE 3.6
Facilité d'accès aux ressources d'IMT selon les élèves, les étudiants et les clients



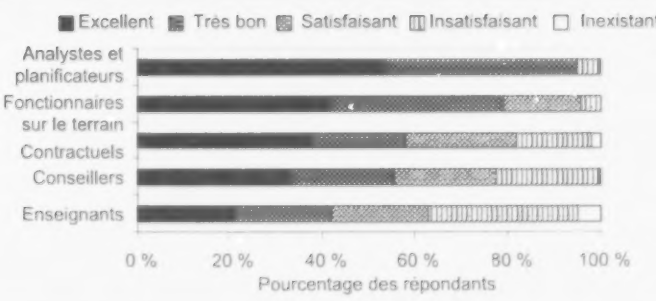
La figure 3.7 illustre les réponses des professionnels du domaine ainsi que celles des analystes et des planificateurs quant à la question de savoir si leur budget était suffisant pour leur permettre d'acheter des ressources d'IMT. Pris collectivement, les contractuels ainsi que les analystes et les planificateurs étaient plus susceptibles que les autres d'avoir un budget au moins suffisant, tandis que les conseillers de niveau postsecondaire et les fonctionnaires sur le terrain étaient les moins susceptibles d'avoir un budget suffisant. Les répondants ont toutefois rarement déclaré que leur budget était une des raisons de leur difficulté d'accès aux ressources d'IMT, probablement parce que beaucoup d'entre eux naviguaient sur Internet ou qu'ils avaient reçu gratuitement de telles ressources.

FIGURE 3.7
Évaluation du budget relatif à l'achat de ressources d'IMT selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Plusieurs des projets réalisés dans le cadre de l'initiative avaient pour objet de rendre disponibles sur Internet des ressources d'IMT existantes ou nouvelles. C'est pourquoi nous avons posé à tous les répondants des questions sur leur accès à Internet et sur l'accès qu'y avaient leurs clients, leurs élèves ou leurs étudiants. Les réponses sur la qualité d'accès à Internet pour localiser l'IMT sont illustrées à la figure 3.8. Au moins 80 p. 100

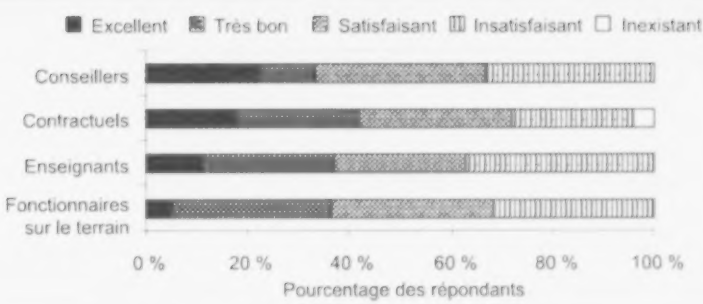
FIGURE 3.8
Évaluation de la qualité d'accès à Internet selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



des répondants de chaque groupe ont jugé au moins satisfaisant leur accès à Internet, sauf les enseignants, dont les deux tiers seulement ont répondu en ce sens. La figure 3.9 présente l'évaluation des répondants quant à la qualité de l'accès à Internet pour leurs clients, leurs élèves ou leurs étudiants. Les deux tiers environ l'ont jugé au moins satisfaisant, sinon mieux.

Certains répondants estiment que la technologie peut être un facteur limitatif de l'accès, particulièrement pour les élèves, les étudiants et les clients. Ceux qui n'ont pas d'ordinateur et dont l'accès à Internet est inexistant ou insatisfaisant n'ont donc pas accès aux ressources qui y sont offertes. Ceux qui n'ont pas d'ordinateur ou de lecteur de cédérom n'ont pas accès non plus aux ressources disponibles sur disque compact. Les écoles ou les établissements d'enseignement peuvent ne pas avoir de capacité Internet suffisante pour qu'une classe entière puisse travailler en direct en même temps, ou ne pas avoir l'équipement nécessaire à l'utilisation d'un disque compact par l'entremise de leur serveur, ce qui empêche par conséquent les classes d'utiliser des ressources sur cédérom. Enfin, certains contractuels et fonctionnaires, tant sur le terrain qu'à l'administration centrale, n'ont pas de lecteurs de disques compacts et, par conséquent, n'ont pas accès aux ressources sur cédérom. Dans la plupart des cas, toutefois, ces répondants avaient accès à Internet.

FIGURE 3.9
Évaluation de la qualité de l'accès des élèves/étudiants/clients à Internet selon les professionnels du domaine



La figure 3.10 illustre les réponses des usagers quant à la qualité de leur accès à Internet. Environ la moitié des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire ainsi que le tiers des clients jugeaient leur accès très bon ou excellent. Autrement dit, les enseignants et les conseillers avaient sous-évalué la qualité de cet accès pour leurs élèves ou leurs étudiants, tandis que les contractuels avaient surévalué la qualité de celui de leurs clients.

La plupart des usagers avaient accès à Internet à deux endroits, soit à l'école ou à l'organisme où ils ont répondu à l'enquête, de même qu'à la maison. Pour déterminer s'ils avaient accès à Internet à la maison ou à l'école/organisme, nous nous sommes fondés sur leur réponse à la question : « *Où avez-vous accès à Internet?* ». Nous leur avions demandé

FIGURE 3.10
Évaluation de la qualité de l'accès à Internet selon les élèves, les étudiants et les clients

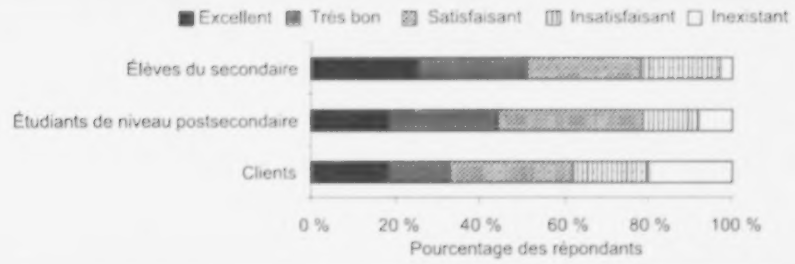
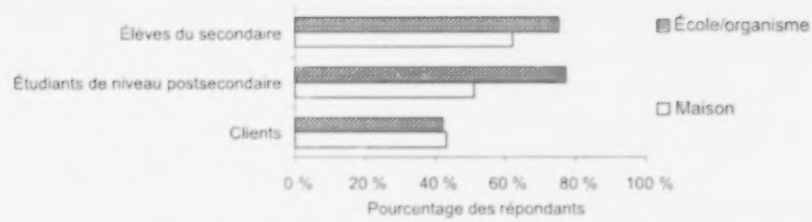


FIGURE 3.11
Endroits où les usagers ont eu accès à Internet



de préciser à quelle fréquence ils y avaient accès à divers endroits, le cas échéant. Nous avons combiné les réponses : « *À peu près jamais* », « *De temps en temps* » et « *Régulièrement* » pour obtenir une indication des endroits où ils avaient accès au réseau, même s'ils ne se prévalaient pas souvent de cette possibilité. La figure 3.11 illustre le pourcentage d'utilisateurs de chaque groupe qui avaient eu accès à Internet au moins une fois à chaque endroit.

Une grande partie de tous les usagers avaient accès à Internet à la maison : c'est le cas pour 40 p. 100 des clients, environ 50 p. 100 des étudiants de niveau postsecondaire et plus de 60 p. 100 des élèves du secondaire. Le pourcentage des élèves et des étudiants qui avaient accès à Internet à leur école ou à leur établissement d'enseignement était plus élevé encore (environ 75 p. 100). Par ailleurs, quelque 40 p. 100 des clients avaient accès à Internet à l'organisme où ils ont répondu à l'enquête et environ 40 p. 100 le consultaient dans des endroits où le public y a accès, par exemple, dans une bibliothèque publique.

Obstacles à une utilisation efficace

Pour déterminer dans quelle mesure des obstacles sapaient l'utilisation efficace de l'IMT, nous avons demandé aux répondants si des facteurs avaient limité leur aptitude à utiliser efficacement l'information sur le marché du travail, et, si oui, de préciser lesquels. Les

répondants qui travaillaient avec des clients ont aussi été invités à nous préciser les facteurs limitatifs pour leurs clients.

Pour les professionnels du domaine ainsi que pour les analystes et les planificateurs, le manque de temps — et surtout de temps pour trouver et utiliser l'information — était un facteur limitatif. Pour les enseignants, le manque de temps pour apprendre comment se servir de l'information et le manque de formation sur les façons de l'utiliser étaient des facteurs limitatifs plus importants encore que le manque de temps pour utiliser l'information obtenue. Pour les conseillers, les contractuels et les fonctionnaires sur le terrain, le manque de temps pour apprendre comment utiliser l'information sur le marché du travail et le manque de formation sur la façon de s'en servir étaient des facteurs limitatifs presque aussi importants que le manque de temps pour utiliser l'information obtenue.

Les professionnels du domaine étaient d'avis que d'autres facteurs limitaient l'aptitude de leurs clients à utiliser efficacement l'information sur le marché du travail. Selon eux, le manque de formation et l'ignorance des endroits où trouver l'information sur le marché du travail étaient les deux principaux facteurs limitatifs pour leurs clients/élèves/étudiants, plus que le manque de connaissance de la nature de l'information sur le marché de travail et des moyens de l'utiliser. Les enseignants estimaient en outre que l'aptitude de leurs élèves à utiliser efficacement l'IMT était limitée par le manque de temps pour apprendre comment s'en servir ainsi que pour l'utiliser, tout simplement.

Le facteur temps était limitatif selon les élèves du secondaire et les étudiants de niveau postsecondaire. Pour les premiers comme pour les seconds, l'ignorance des endroits où chercher l'IMT et le manque de temps pour la trouver étaient des facteurs limitatifs tout aussi importants que le manque de temps pour l'utiliser et pour apprendre comment s'en servir. Pour les clients, les obstacles étaient l'ignorance des endroits où trouver l'information et le fait d'être incapables d'obtenir celle dont ils avaient besoin. Le seul facteur limitatif mentionné par chacun des trois groupes était l'ignorance des endroits où trouver des ressources d'IMT, ce qui limitait leur utilisation efficace au moins à l'occasion pour environ la moitié des élèves, des étudiants et des clients.

Conclusions sur l'utilisation et l'accès

Les conclusions suivantes sont basées sur nos constatations quant à l'utilisation de l'IMT et à son accès :

- La connaissance de l'IMT et de ses utilisations est bonne et va s'améliorant. Les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs, de même que les usagers utilisent l'information sur le marché du travail à bon escient.

- Internet — y compris le site Web *BC WorkInfoNet* — est un moyen courant pour les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs, de même que pour les usagers de se renseigner sur les ressources, mais les auditoires visés cherchent

généralement à obtenir de l'information sur ce qui est disponible de façon ponctuelle. Il faut intensifier la communication pour mieux faire connaître les ressources disponibles et les moyens de les obtenir.

- On a eu recours à diverses méthodes pour mettre les ressources d'IMT à la disposition des auditoires visés, notamment en distribuant gratuitement des exemplaires sur papier et en créant des versions sur Internet et/ou sur cédérom de plusieurs ressources. On s'est aussi servi d'Internet pour diffuser de l'information sur les moyens de se procurer des ressources. Ces méthodes sont suffisantes et adaptées aux besoins et aux ressources des utilisateurs visés.

- Les auditoires visés ont eu un accès raisonnablement satisfaisant aux ressources d'IMT, mais divers facteurs limitent cet accès pour certains d'entre eux. Le manque de moyens technologiques suffisants fait obstacle à l'accès pour certains utilisateurs visés, particulièrement les clients et, dans une moindre mesure, les enseignants. Les ressources disponibles sur Internet et sur cédérom sont inutilisables sans ordinateur équipé d'un accès à Internet ou d'un lecteur de cédérom, alors que les utilisateurs éventuels n'ont pas tous ces appareils. Le budget inexistant ou insuffisant de certains pour acheter des ressources d'IMT a limité leur accès, mais, comme une grande partie des ressources créées dans le cadre de l'initiative ont été fournies gratuitement, ce facteur limitatif n'est guère important.

- Le manque de temps a limité l'aptitude de la majorité des répondants à utiliser efficacement l'information sur le marché du travail. Les professionnels du domaine ainsi que les analystes et les planificateurs étaient d'avis que ce facteur limitait leur aptitude à trouver l'information et à l'utiliser efficacement, et bien d'autres répondants estimaient aussi qu'il limitait leur aptitude à apprendre comment utiliser l'information, comme d'ailleurs le manque d'information sur son utilisation.

- Le manque de formation et de connaissance de l'information sur le marché du travail ainsi que de la façon de l'utiliser, était considéré par les professionnels du domaine comme un facteur limitatif plus grave que le manque de temps pour leurs élèves, leurs étudiants et leurs clients. Les élèves, les étudiants et les clients eux-mêmes ont jugé que l'ignorance des endroits où trouver l'information était un facteur limitatif, tout comme le manque de temps, dans le cas des étudiants.

3.2 Qualité de la réponse aux besoins des utilisateurs

Les constatations présentées sous cette rubrique portent sur la mesure dans laquelle l'initiative a répondu aux besoins d'IMT des utilisateurs. Les questions auxquelles il s'agissait de répondre à cet égard sont les suivantes :

- Les auditoires visés pour des ressources données utilisent-ils les ressources conçues à leur intention?

- Les produits et les ressources d'IMT ont-ils l'utilité voulue et répondent-ils aux besoins des divers utilisateurs visés?
- Quels sont les produits et les ressources les plus utiles selon le groupe d'utilisateurs?

Qualité de la réponse aux besoins des professionnels du domaine ainsi qu'à ceux des analystes et des planificateurs

Nous avons demandé à tous les professionnels du domaine ainsi qu'à tous les analystes et planificateurs de nous dire s'ils avaient utilisé les ressources figurant sur une liste que nous leur avions remise, et d'évaluer l'utilité de celles qu'ils avaient utilisées. Comme nous l'avons vu précédemment, les ressources utilisées par la plupart des professionnels du domaine, des analystes et des planificateurs étaient, dans l'ensemble, les suivantes :

- *Work Futures: British Columbia Occupational Outlooks*
- site Web *BC WorkInfoNet*
- *A Guide to the BC Economy and Labour Market*
- *Making Career Sense of Labour Market Information*
- *Work Scene: BC Work Futures for Youth*
- *Career Paths*

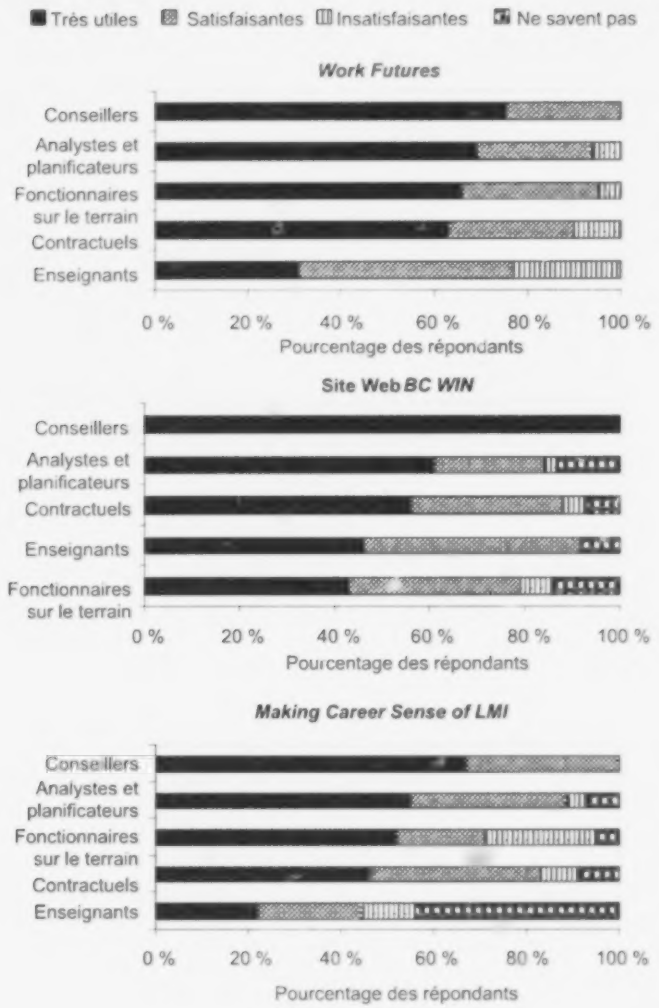
La figure 3.12 illustre les évaluations relatives à l'utilité de ces six ressources. Par souci de simplicité, nous avons regroupé les réponses en quatre catégories : très utiles, satisfaisantes, insatisfaisantes et ne savent pas. La première catégorie regroupe les réponses « très utiles » et « extrêmement utiles », tandis que la catégorie « insatisfaisantes » est une combinaison de « plutôt insatisfaisantes » et « très insatisfaisantes ». Nous avons interprété les réponses « satisfaisantes », « très utiles » ou « extrêmement utiles » comme des jugements positifs sur l'utilisation de la ressource. Les évaluations brutes sont présentées dans le rapport des *Constatations détaillées*.

En plus d'avoir eu beaucoup d'utilisateurs, *Work Futures* a aussi été considérée comme utile par la majorité d'entre eux. Beaucoup de répondants ont déclaré que c'est le premier endroit où commencer une recherche de planification de carrière. *Work Futures* a aussi été utile pour les planificateurs de programmes. Le groupe des enseignants est celui qui l'a trouvée le moins utile, puisque juste un peu plus de 20 p. 100 de ses membres l'ont considérée comme insatisfaisante pour leurs besoins.

Le site Web *BC WorkInfoNet* était aussi très apprécié par les répondants. La plupart l'ont jugé utile, un fort pourcentage le considérant même comme très utile. Très peu l'ont jugé insatisfaisant, mais certains n'ont pas pu en évaluer l'utilité.

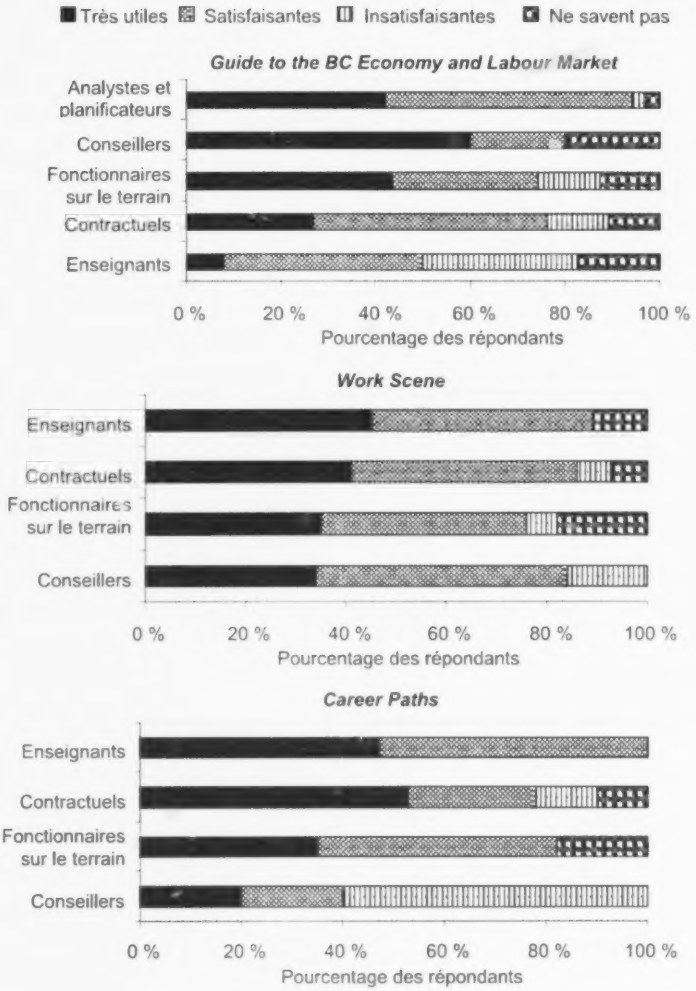
Le manuel *Making Career Sense of Labour Market Information* a reçu un accueil mitigé des répondants, tout comme *A Guide to the BC Economy and Labour Market*. Ces deux ressources ont été particulièrement appréciées par les conseillers ainsi que par les analystes et planificateurs, mais beaucoup moins par les enseignants. Un fort pourcentage des enseignants se sont dits incapables d'évaluer l'utilité du manuel *Working Career Sense*.

FIGURE 3.12
Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées, selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Work Scene et *Career Paths* sont toutes deux des ressources destinées à un auditoire de jeunes. Les deux ont été considérées comme utiles par la plupart des enseignants qui s'en sont servis, bien que beaucoup plus d'enseignants aient utilisé *Career Paths* plutôt que *Work Scene*, peut-être parce que la première est produite depuis plusieurs années tandis que la seconde n'a été rendue publique qu'au printemps 1998. La plupart des

FIGURE 3.12 (suite)
Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées, selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



professionnels du domaine ont considéré *Work Scene* comme utile, et la plupart des contractuels et des fonctionnaires sur le terrain ont aussi jugé *Career Paths* utile. Les conseillers étaient les moins susceptibles de tous les groupes de juger cette ressource utile, puisque 60 p. 100 l'ont considérée comme insatisfaisante pour leurs besoins.

Bien que la majorité de leurs utilisateurs aient considéré plusieurs autres ressources comme utiles, il était fréquent que peu d'utilisateurs y aient recours. Certaines étaient relativement nouvelles, de sorte que leur utilisation n'était pas courante au moment de la collecte des données, tandis que d'autres visaient des auditoires particuliers et n'avaient

guère attiré d'utilisateurs. Les constatations sur certaines de ces ressources sont présentées dans leurs grandes lignes ci-après.

Deux autres ressources appréciées par les enseignants étaient *Motiv8* et *Career Explorer* en direct; ces deux ressources étant conçues pour les jeunes. Environ les deux tiers des enseignants les avaient utilisées, et la majorité les trouvaient toutes deux utiles. À cet égard, nous devons souligner que de la moitié aux deux tiers des contractuels avaient utilisé diverses ressources destinées aux jeunes, à savoir *Career Explorer* en direct, *Motiv8*, *Realm* et *What Works*. De 16 à 22 p. 100 d'entre eux ont dit être incapables d'évaluer leur utilité, mais la majorité de ceux qui l'ont évaluée les ont jugées utiles.

Environ la moitié des enseignants, contractuels et fonctionnaires sur le terrain avaient utilisé le nouveau cédérom *Career Gateways* ou son prédécesseur *Virtual LMI Toolkit*. Bon nombre d'entre eux se sont dits incapables d'en évaluer l'utilité, mais la majorité de ceux qui les ont évalués les considéraient comme utiles.

Les autres ressources utilisées par environ les trois quarts des conseillers étaient les séries sur les résultats des étudiants : *BC Student Outcome Indicators for BC Colleges and Institutes, BC Student Outcomes: Job Destinations of Former College and Institute Students* et *BC Student Outcomes: Survey Results by Program for Former College and Institute Students*. Ces produits avaient été utilisés par au moins les deux tiers des membres du groupe, et la majorité les jugeaient utiles. C'est le deuxième, *Job Destinations*, qui a obtenu la meilleure évaluation des trois, puisqu'environ 70 p. 100 des conseillers le jugeaient très utile ou extrêmement utile.

Cette série de produits sur les résultats des étudiants avait aussi été utilisée par environ la moitié des fournisseurs de services contractuels. Ils avaient été considérés comme utiles par moins de contractuels que de conseillers (du quart au tiers les avaient considérés comme insatisfaisants). La majorité, soit de la moitié aux deux tiers environ des fonctionnaires sur le terrain, avaient utilisé des produits de la série, mais jusqu'au quart d'entre eux se sont dits incapables d'en évaluer l'utilité. Ceux qui les ont évalués les ont presque tous trouvés utiles. Enfin, environ les trois quarts des analystes et des planificateurs avaient utilisé des produits de la série et 80 p. 100 au moins les avaient jugés utiles.

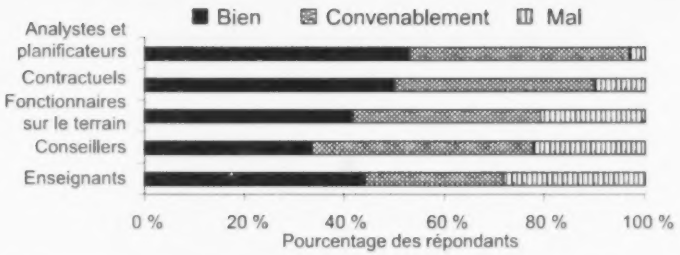
L'un des produits les plus récents de cette série sur les résultats des étudiants est *On Track*, un rapport contenant des renseignements sur les résultats obtenus par d'anciens participants aux programmes de formation privés en Colombie-Britannique. Aucun conseiller ne l'avait utilisé, mais le quart des contractuels et environ la moitié des fonctionnaires sur le terrain ainsi que des analystes et des planificateurs s'en étaient servis. Toutefois, près du tiers des contractuels et des fonctionnaires sur le terrain ont été incapables d'en évaluer l'utilité, quoiqu'environ 54 p. 100 des premiers et 61 p. 100 des seconds l'aient considéré comme utile. Environ les trois quarts des analystes et des planificateurs l'ont trouvé utile, eux aussi.

Nous avons demandé aux analystes et aux planificateurs ce qu'ils pensaient de deux nouveaux produits sur les résultats des étudiants, soit *Adult Basic Education Student*

Outcomes et *English as a Second Language Employment Outcomes*. De 40 à 50 p. 100 d'entre eux les avaient utilisés, mais 40 p. 100 environ étaient incapables d'en évaluer l'utilité. La majorité des autres les avaient trouvés utiles.

La figure 3.13 illustre l'opinion des répondants sur la mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient globalement répondu à leurs besoins. Les catégories « très bien » et « extrêmement bien » des réponses ont été fusionnées dans la catégorie « bien » de la figure, tandis que celles des catégories « mal » et « extrêmement mal » l'ont été dans la catégorie « mal », toujours par souci de simplicité.

FIGURE 3.13
Mesure dans laquelle les ressources d'IMT répondaient globalement aux besoins des professionnels du domaine ainsi qu'à ceux des analystes et des planificateurs



Dans l'ensemble, les professionnels du domaine ainsi que les analystes et les planificateurs étaient d'avis que les ressources qu'ils avaient utilisées répondaient à leurs besoins d'IMT. Les caractéristiques des ressources qu'ils ont le plus fréquemment déclaré apprécier étaient les suivantes :

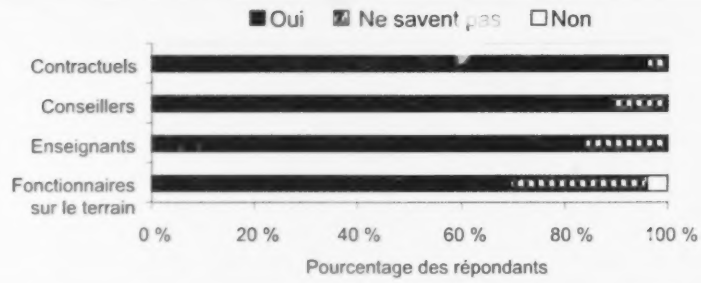
- présentation conviviale de l'information;
- contenu à la fois concis et exhaustif, avec des détails sur diverses carrières;
- bonne gamme de ressources pour différents besoins;
- pertinence de l'information;
- information d'actualité fiable.

Une importante minorité (de 20 à 25 p. 100) des fonctionnaires sur le terrain, des conseillers et des enseignants estimaient que les ressources répondaient mal à leurs besoins. Elles n'étaient pas satisfaisantes pour les enseignants si leur contenu était trop difficile ou nécessitait une trop grande compréhension de l'IMT, ou s'il n'était pas prêt à être présenté en classe. Les conseillers n'étaient pas satisfaits des ressources quand elles étaient trop générales ou ne contenaient pas d'IMT local. Les contractuels, quant à eux, étaient rebutés par l'information désuète ou sans intérêt pour leurs clients, par son niveau de difficulté ou par une formulation de piètre qualité ainsi que par le manque d'IMT local. Les fonctionnaires sur le terrain considéraient les ressources comme insatisfaisantes si l'information qu'elles contenaient n'était pas structurée, trop générale pour leurs clients ou désuète, ou encore si elle manquait d'IMT local. Pour les analystes et les planificateurs,

le manque d'IMT local, un contenu privilégiant trop l'information technique ou un manque d'analyse et de synthèse pouvaient rendre une ressource insatisfaisante.

Nous avons demandé aux professionnels du domaine s'ils se serviraient de nouveau des ressources d'IMT, compte tenu de l'expérience qu'ils en avaient. Leurs réponses sont présentées à la figure 3.14 : presque tous les contractuels ainsi que la plupart des conseillers et des enseignants s'en serviraient encore; environ 70 p. 100 des fonctionnaires sur le terrain en feraient autant; mais 25 p. 100 environ d'entre eux ne savaient pas s'ils s'en serviraient encore (seuls quelques-uns ont déclaré qu'ils ne s'en serviraient plus).

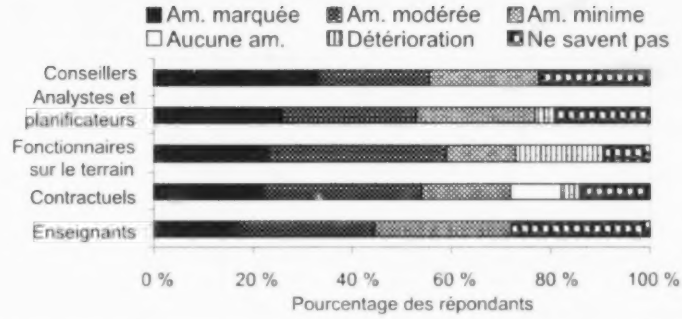
FIGURE 3.14
Réponses des professionnels du domaine quant à la question de savoir s'ils se serviraient encore des ressources d'IMT



Nous n'avons pas demandé aux analystes et aux planificateurs s'ils se serviraient encore des ressources d'IMT, puisque c'était une exigence de leur poste pour beaucoup d'entre eux. Nous leur avons donc plutôt demandé ce que ces ressources leur avaient apporté dans leur travail. Tous ont déclaré qu'elles leur avaient apporté quelque chose, et près de 40 p. 100 ont affirmé qu'elles leur avaient apporté beaucoup.

Nous avons demandé aux professionnels du domaine ainsi qu'aux analystes et aux planificateurs s'ils avaient constaté des changements quelconques de la mesure dans laquelle les produits et services d'IMT répondaient à leurs besoins au cours des dernières années. Leurs réponses sont présentées à la figure 3.15. Une minorité substantielle (de 10 à 25 p. 100) ne savaient pas. Par contre, au moins les trois quarts estimaient que la qualité s'était améliorée, et la moitié de ces personnes qualifiaient l'amélioration de modérée, voire marquée.

FIGURE 3.15
Changements de la mesure dans laquelle les ressources d'IMT répondaient à leurs besoins, selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



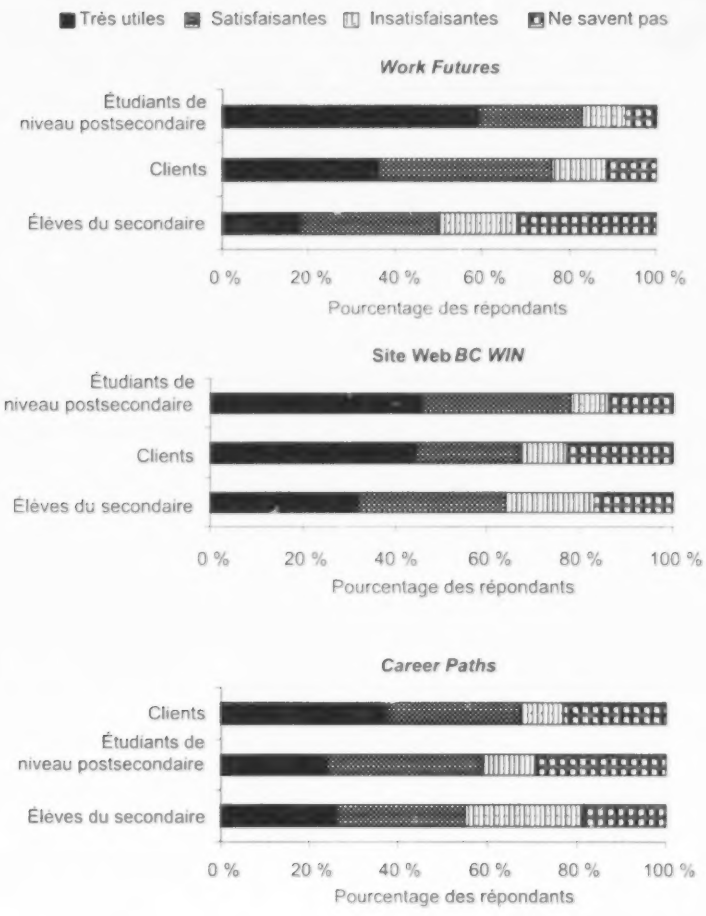
Qualité de la réponse aux besoins des usagers

Les usagers (élèves du secondaire, étudiants de niveau postsecondaire et clients gouvernementaux) avaient également reçu une liste des ressources et ils ont été invités à préciser lesquelles ils avaient utilisées et à évaluer leur utilité. Comme nous l'avons vu sous la rubrique qui précède, pour l'ensemble des trois groupes, les ressources les plus utilisées étaient les suivantes :

- *Work Futures*
- site Web *BC WorkInfoNet*
- *Career Paths*
- *Career Explorer* en direct
- *Key Student Outcome Indicators for BC Colleges and Institutes*
- *Work Scene*

La figure 3.16 illustre les évaluations des usagers qui s'étaient servis de ces six ressources. Nous avons fusionné, pour les besoins de la figure, les évaluations « très utiles » et « extrêmement utiles » dans la catégorie « très utiles », et les évaluations « plutôt insatisfaisantes » et « très insatisfaisantes » dans la catégorie « insatisfaisantes ». Les évaluations figurent intégralement au chapitre VII du rapport des *Constatations détaillées*. Comme nous l'avons déjà précisé, une ressource est considérée comme utile si les répondants la jugeaient satisfaisante, très utile ou extrêmement utile.

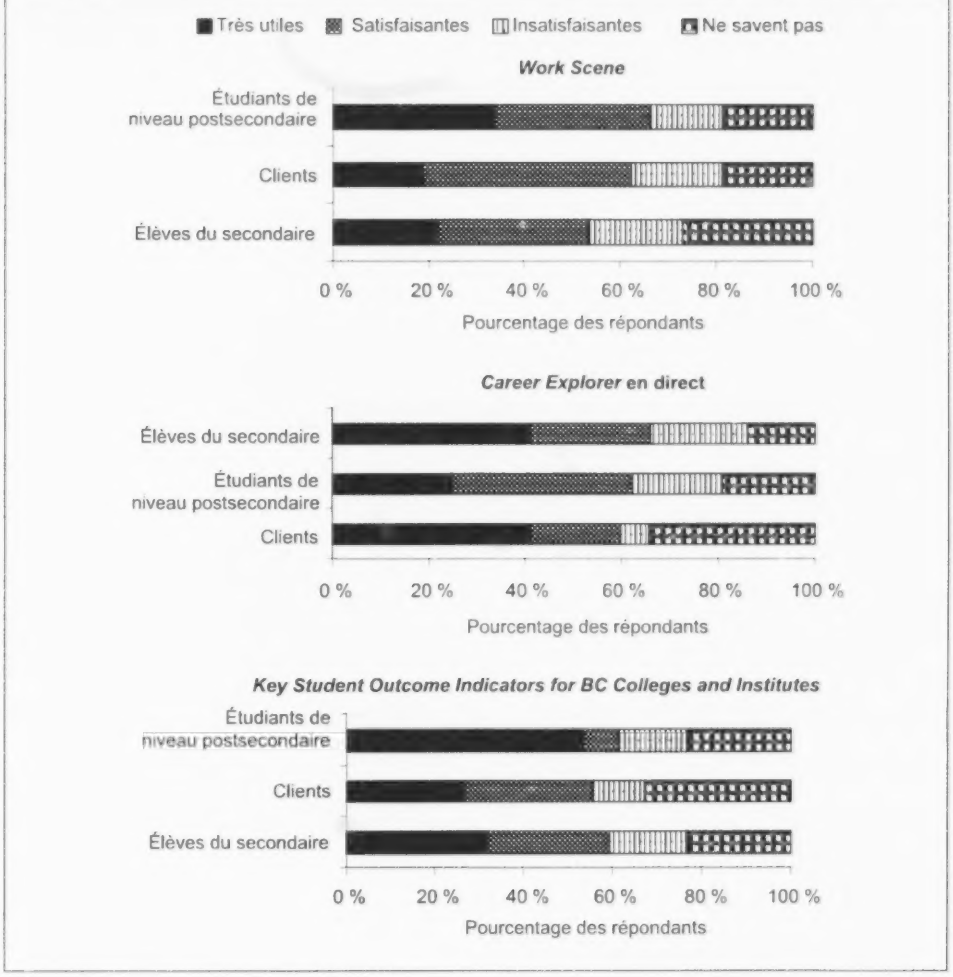
FIGURE 3.16
Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées selon les élèves, les étudiants et les clients



La majorité des membres des trois groupes d'usagers qui s'étaient servis de *Work Futures* avaient trouvé cette ressource utile. Elle était particulièrement appréciée des étudiants de niveau postsecondaire, puisque 60 p. 100 d'entre eux l'ont considérée comme très utile. Le tiers environ des élèves du secondaire et à peu près 10 p. 100 des clients ont été incapables d'en évaluer l'utilité, mais de 10 à 20 p. 100 d'entre eux l'ont jugée insatisfaisante.

Même si l'utilisation du site Web *BC WorkInfoNet* variait considérablement selon le groupe, la majorité (de 65 à 75 p. 100) de ceux qui l'avaient consulté l'ont trouvé utile. Cela dit, bon nombre (de 15 à 25 p. 100 environ) d'entre eux se sont déclarés incapables d'en évaluer l'utilité, tandis que 20 p. 100 des élèves du secondaire et 10 p. 100 des étudiants de niveau postsecondaire et des clients l'ont jugé insatisfaisant.

FIGURE 3.16 (suite)
Évaluations de l'utilité de six ressources d'IMT appréciées selon les élèves, les étudiants et les clients



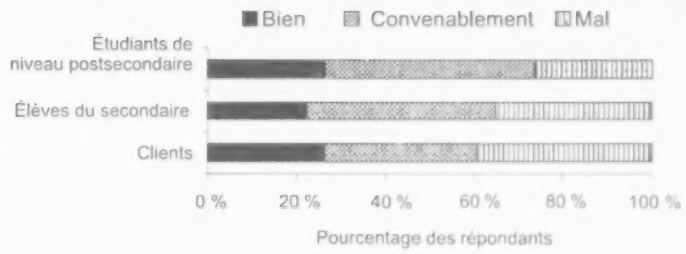
Career Paths intéressait beaucoup de monde, puisque de 55 à 68 p. 100 de ses utilisateurs l'ont jugée utile. Dans ce cas-là aussi, bon nombre des répondants (de 20 à 30 p. 100) ont été incapables d'évaluer la ressource, et, bien que plus de la moitié des élèves du secondaire l'aient jugée utile, environ le quart d'entre eux l'ont considérée comme insatisfaisante.

Work Scene, la version pour les jeunes de *Work Futures*, n'a pas été jugée aussi utile que cette dernière par la plupart de ses utilisateurs, quoique la majorité l'aient considérée comme utile. De 15 à 20 p. 100 d'entre eux l'ont jugée insatisfaisante, tandis que de 20 à 25 p. 100 ont été incapables de l'évaluer.

Career Explorer en direct a été considérée comme utile par environ 60 p. 100 de tous les usagers qui s'en étaient servis. Environ 20 p. 100 des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire l'avaient trouvée insatisfaisante, et près de 40 p. 100 des clients ont été incapables de l'évaluer. Enfin, environ 60 p. 100 de tous les usagers avaient trouvé *Key Student Outcome Indicators for BC Colleges and Institutes* utile. De 10 à 20 p. 100 d'entre eux l'avaient jugée insatisfaisante, tandis que de 20 à 30 p. 100 se sont déclarés incapables de l'évaluer.

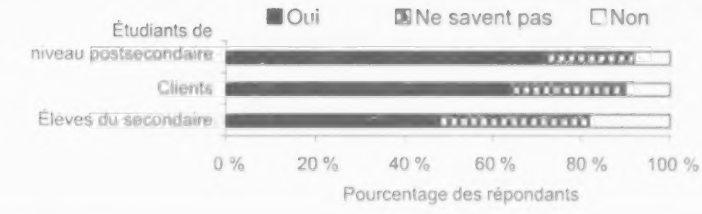
La figure 3.17 illustre les réponses des utilisateurs à la question de savoir dans quelle mesure les ressources d'IMT avaient globalement répondu à leurs besoins. De 60 à 75 p. 100 d'entre eux estimaient qu'elles y avaient répondu bien ou convenablement, quoique 40 p. 100 des élèves du secondaire et des clients et 25 p. 100 des étudiants de niveau postsecondaire aient jugé qu'elles n'avaient pas répondu de façon satisfaisante à leurs besoins.

FIGURE 3.17
Mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient globalement répondu aux besoins des élèves, des étudiants et des clients



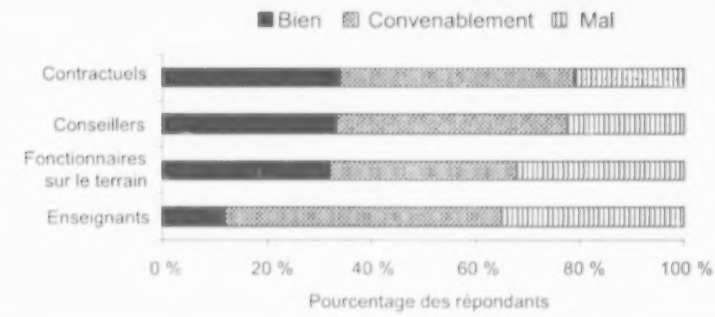
Nous avons aussi demandé aux usagers si, compte tenu de leur expérience, ils se serviraient encore des ressources pour faire de la planification de carrière ou trouver du travail. Leurs réponses sont présentées à la figure 3.18. Près des trois quarts des étudiants de niveau postsecondaire, des deux tiers des clients ainsi qu'environ la moitié des élèves du secondaire le feraient. Une grande partie des autres répondants ne le savaient pas, tandis que 10 p. 100 environ des clients et près de 20 p. 100 des élèves du secondaire ont déclaré qu'ils ne s'en serviraient plus.

FIGURE 3.18
Mesure dans laquelle les élèves, les étudiants et les clients se serviraient encore des ressources d'IMT



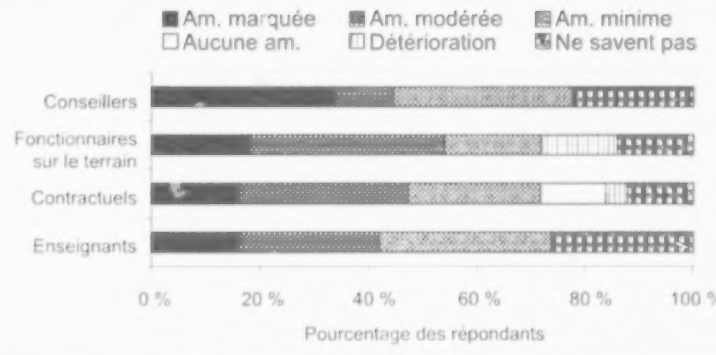
Nous avons demandé aux professionnels du domaine dans quelle mesure les ressources d'IMT avaient globalement répondu aux besoins de leurs clients ou de leurs élèves ou étudiants. Leurs réponses sont présentées à la figure 3.19. La majorité des répondants estimaient que les ressources d'IMT avaient répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants, bien que de un sur cinq à un sur trois des membres de chacun des quatre sous-groupes aient déclaré qu'elles avaient mal répondu aux besoins des intéressés. Les enseignants étaient plus susceptibles que les autres de conclure que les ressources avaient mal répondu aux besoins des intéressés, en l'occurrence leurs élèves. Ces évaluations correspondent à celles des usagers eux-mêmes.

FIGURE 3.19
Mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient globalement répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants, selon les professionnels du domaine



Enfin, nous avons demandé aux professionnels du domaine s'ils avaient constaté des changements de la mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants. Leurs réponses sont présentées à la figure 3.20. Bon nombre d'entre eux (de 10 à 25 p. 100) ne le savaient pas, mais environ les trois quarts ont déclaré que la situation s'était améliorée, et plus de 45 p. 100 ont qualifié l'amélioration de modérée, voire marquée.

FIGURE 3.20
Changements de la mesure dans laquelle les ressources d'IMT ont répondu aux besoins de leurs clients/élèves/étudiants, selon les professionnels du domaine



Conclusions sur la qualité de la réponse aux besoins des utilisateurs

Les conclusions suivantes sont basées sur nos constatations quant à la qualité de la réponse aux besoins des utilisateurs.

- L'utilisation de ressources données par les auditoires visés variait selon la ressource et selon l'auditoire. Les plus gros utilisateurs de ressources étaient les professionnels du domaine qui travaillaient directement avec des clients, particulièrement les fournisseurs de services contractuels. Les usagers — élèves du secondaire, étudiants de niveau postsecondaire et clients gouvernementaux — ont moins utilisé les ressources que ces professionnels.

- Certaines des ressources les plus récentes n'étaient pas aussi largement utilisées que certaines autres qui avaient été offertes dès le début de l'initiative.

- Une importante minorité d'utilisateurs visés avaient accès aux ressources, mais ne les avaient pas suffisamment utilisées pour être en mesure d'en évaluer l'utilité. Souvent, les utilisateurs visés n'avaient pas eu le temps d'apprendre comment se servir d'une ressource.

- Trois ressources se démarquent par la fréquence de leur utilisation et leur utilité : *Work Futures*, le site Web *BC WorkInfoNet* et *Career Paths*. Elles ont toutes les trois été utilisées et jugées utiles par les usagers, par les professionnels du domaine ainsi que par les analystes et les planificateurs.

- Les ressources d'IMT qui ont été les plus utiles au plus grand nombre de professionnels du domaine, d'analystes et de planificateurs — en plus des trois qui précèdent — étaient les suivantes :

  — *A Guide to the BC Economy and Labour Market*
  — *Making Career Sense of Labour Market Information*
  — *Guide to the BC Economy and Labour Market*
  — *Work Scene: BC Work Futures for Youth*

- Outre *Work Futures*, le site Web *BC WorkInfoNet* et *Career Paths*, les ressources les plus utiles au plus grand nombre d'usagers étaient les suivantes :

  — *Work Scene: BC Work Futures for Youth*
  — *Career Explorer* en direct
  — la série des indicateurs clés pour les résultats des élèves et des étudiants (*Key Student Outcome Indicators*)

- Certaines autres ressources se sont révélées utiles pour des auditoires plus restreints :

  — pour les professionnels du domaine travaillant avec les jeunes : *Career Explorer* en direct, *Motiv8*, *Realm* et *What Works*;

  — pour les gens qui s'intéressent aux résultats des étudiants de niveau postsecondaire, la série *BC Student Outcome Indicators for BC Colleges and Institutes*, *BC Student Outcomes: Job Destinations of Former College and Institute Students* et *BC Student Outcomes: Survey Results by Program for Former College and Institute Students*;

  — les nouveaux produits qui se sont ajoutés à la série des résultats pour les étudiants n'ont pas encore attiré autant d'utilisateurs, mais se sont révélés utiles pour ceux qui s'en sont servis : *On Track*, *Adult Basic Education Student Outcomes* et *English as a Second Language Employment Outcomes*;

  — la nouvelle ressource *Career Gateways* et celle qui l'avait précédée, *Virtual LMI Toolkit*, ont eu moins d'utilisateurs, mais elles ont été utiles aux enseignants, aux contractuels et aux fonctionnaires sur le terrain qui s'en sont servis.

- La panoplie des ressources qui ont été élaborées répondaient aux besoins des divers utilisateurs visés. Dans l'ensemble, les besoins des analystes et des planificateurs ont été satisfaits, et les ressources d'IMT qu'ils ont utilisées leur ont apporté quelque chose dans leur travail. Les besoins des contractuels ont été satisfaits eux aussi, tout comme ceux des fonctionnaires sur le terrain, des conseillers au niveau postsecondaire et des enseignants du secondaire, quoique dans une moindre mesure. La plupart des professionnels du domaine se serviraient encore des ressources.

- On n'a pas aussi bien répondu aux besoins des usagers qu'à ceux des professionnels du domaine, des analystes et des planificateurs. Néanmoins, la majorité des usagers ont déclaré qu'on avait répondu à leurs besoins et qu'ils se serviraient encore des ressources.

- La qualité des ressources d'IMT s'est améliorée au cours des dernières années. La majorité des analystes et des planificateurs — ainsi que des professionnels du domaine — ont déclaré que la mesure dans laquelle les ressources répondaient à leurs besoins et à ceux de leurs clients/élèves/étudiants s'était améliorée de façon modérée, voire marquée.

4. *Atteinte des objectifs*

Les constatations présentées au chapitre précédent démontrent que l'accès des utilisateurs aux ressources d'IMT s'est amélioré au cours de l'initiative, tout comme la mesure dans laquelle ces ressources répondaient à leurs besoins. Dans ce chapitre-ci, nous allons étudier les effets incrémentiels de l'Initiative stratégique d'IMT, autrement dit déterminer si ces améliorations lui sont attribuables.

Pour étudier les effets incrémentiels de l'IS/IMT, les constatations résumées dans les pages qui suivent sont groupées autour des quatre objectifs de l'initiative, afin de déterminer si elle les a atteints ou non :

- amélioration des produits et services d'information sur le marché du travail afin de mieux répondre aux besoins des divers utilisateurs;
- amélioration de l'accès à des ressources d'information sur le marché du travail répondant aux besoins des divers utilisateurs;
- amélioration de la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- intégration accrue de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard.

Les constatations présentées sous chacune de ces rubriques comprennent une description des activités pertinentes de l'initiative, les opinions des répondants sur les changements, s'il n'en a pas été fait mention jusqu'ici, ainsi qu'une analyse de la contribution de l'initiative aux changements observés.

4.1 Amélioration des produits et services d'IMT

Sous cette rubrique, nous résumons les constatations de la mesure dans laquelle l'initiative a été efficace pour :

- améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail;
- améliorer les résultats et l'information sur le cheminement des étudiants de niveau postsecondaire et des étudiants inscrits aux programmes de formation;
- améliorer la quantité et le type d'information sur le marché du travail local et sectoriel;
- améliorer les produits et services afin qu'ils répondent mieux aux besoins des divers utilisateurs.

Produits et services générés par l'Initiative stratégique d'IMT

L'Initiative a subventionné une vaste panoplie de produits et services d'IMT, certains conçus pour le grand public et d'autres pour des auditoires particuliers, tels que les jeunes ou les analystes et planificateurs. Voici quelques exemples de ressources destinées au grand public :

- *Work Futures: British Columbia Occupational Outlooks*
- A *Guide to the BC Economy and Labour Market*
- *Does it Pay to Change Jobs? An Economic Analysis of Job Mobility in Canada and British Columbia*

Plusieurs des ressources existantes fournissant de l'information sur les résultats obtenus par les étudiants de la Colombie-Britannique ont été améliorées et d'autres ont été créées :

- *On Track: Private Training Outcomes*
- *Adult Basic Education Student Outcomes*
- *English as a Second Language Employment Outcomes*

Divers autres produits ont été conçus pour répondre à des besoins particuliers, par exemple :

- *Work Scene: BC Work Futures for Youth*, version simplifiée de *Work Futures* conçue à l'intention d'un public de jeunes.

- *What Can You Do with a UNBC Degree?*, site Web destiné aux étudiants et aux futurs étudiants pour les renseigner sur les possibilités de trouver un emploi grâce à divers programmes d'enseignement postsecondaire offerts à l'UNBC et ailleurs.

- *Xplore Science Careers*, disque compact contenant les profils de huit femmes travaillant dans divers domaines des sciences et de la technologie pour encourager les adolescentes à envisager des carrières en S-T.

Certains produits ont été conçus expressément pour les analystes ou planificateurs de programmes, par exemple :

- *BC Regional Employment Projection*, modèle économétrique
- *Intermediate Skills Development in British Columbia: New Policy and Research Directions*

Quelques ressources ont été créées pour des secteurs particuliers, par exemple :

- *Tourism Career Connections*, site Web
- *Getting into the A.C.T.: A Practical Guide to Arts Careers Trends in British Columbia*, brochure doublée d'un site Web
- *Food for Thought...Careers in Agriculture*

L'Initiative a aussi subventionné divers projets communautaires de collecte ou de diffusion d'information sur le marché du travail local, par exemple :

- *Central Island Employment Net*, site Web
- *Get Web Help* des centres communautaires de formation
- *Learning Works*, guide d'un site Web
- site Web des *systèmes d'information de la vallée de Comox*

Opinions des utilisateurs sur les améliorations

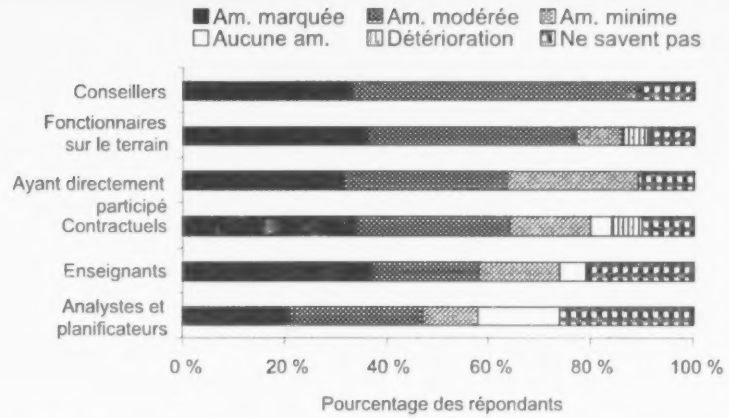
Nous avons présenté au chapitre précédent les opinions des utilisateurs sur la mesure dans laquelle les ressources d'IMT avaient répondu à leurs besoins. Les constatations présentées ici confirment qu'une panoplie de besoins variés ont été satisfaits par la gamme de ressources disponibles. En outre, la qualité des ressources d'IMT a été améliorée au cours des dernières années afin de mieux répondre aux besoins des professionnels du domaine, des analystes et planificateurs, ainsi qu'à ceux des usagers.

Tous les professionnels du domaine ainsi que tous les analystes et planificateurs ont été invités à préciser s'il y avait eu des changements sur le plan de la qualité des éléments suivants :

- information sur le marché du travail en général;
- information sur les résultats et le cheminement des étudiants de niveau postsecondaire et des étudiants inscrits aux programmes de formation;
- information sur le marché du travail local;
- information sur le marché du travail sectoriel.

Les réponses sont présentées aux figures 4.1 à 4.4. Le lecteur remarquera que seuls les analystes et les planificateurs qui n'avaient pas directement participé à la mise en œuvre de l'initiative sont représentés sous cette rubrique dans les tableaux. Comme nous l'avons expliqué au chapitre 1, la moitié d'entre eux y avaient directement participé. Les opinions de ces analystes et planificateurs, ci-après les « ayant directement participé » sont présentées séparément dans la figure. Ces gens connaissaient mieux les activités de l'initiative, et, en raison de leur participation à la collecte et à la diffusion de l'information sur le marché du travail, ils étaient susceptibles d'avoir une meilleure idée de l'IMT disponible et des changements qu'elle avait connus. C'est pourquoi nous avons décidé de présenter les données qui les concernent séparément de celles de leurs collègues qui n'avaient pas participé à la mise en œuvre de l'initiative dans ce chapitre-ci, alors que les données pour les deux sous-groupes étaient présentées ensemble au chapitre précédent. Les constatations détaillées pour les deux sous-groupes figurent dans le rapport des *Constatations détaillées*.

FIGURE 4.1
Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail en général selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



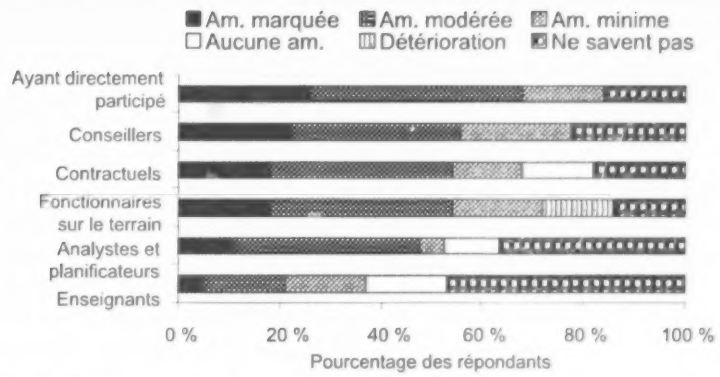
La majorité des répondants ont déclaré avoir constaté des améliorations de la qualité de l'information sur le marché du travail en général, comme on peut le voir dans la figure 4.1. La plupart des conseillers et des fonctionnaires sur le terrain ont qualifié l'amélioration de modérée à marquée, tandis que les analystes et les planificateurs qui n'avaient pas participé à l'initiative étaient moins susceptibles que les autres répondants de mentionner une amélioration (seulement la moitié environ estimaient que l'information sur le marché du travail en général s'était améliorée et quelque 15 p. 100 étaient d'avis qu'il n'y avait eu aucun changement).

La figure 4.2 montre que la majorité des membres de chaque groupe de répondants, sauf celui des enseignants, jugeaient que la qualité de l'information sur les résultats des étudiants s'était améliorée. Au moins la moitié des membres de chaque groupe — sauf les enseignants — estimaient que l'amélioration avait été de modérée à marquée. Chez ces derniers, seulement 45 p. 100 environ étaient d'avis qu'il y avait eu une amélioration quelconque, mais environ la moitié ne savaient pas s'il y en avait eu une. Nous avons constaté aussi un fort pourcentage de répondants des autres groupes qui ne savaient pas, dans une fourchette d'environ 15 p. 100 pour les fonctionnaires sur le terrain à près de 40 p. 100 pour les analystes et planificateurs qui n'avaient pas participé à l'initiative. En outre, environ 15 p. 100 des enseignants et des contractuels, ainsi que 10 p. 100 des analystes et des planificateurs qui n'avaient pas participé à l'initiative ont déclaré qu'il n'y avait eu aucun changement.

Au moins la moitié des répondants de chaque groupe ont déclaré que la qualité de l'IMT sectoriel s'était améliorée, mais beaucoup d'entre eux ne savaient pas s'il y avait eu un changement, comme le montre la figure 4.3. Moins de répondants estimaient que l'information sur le marché du travail local s'était améliorée par rapport aux autres types d'information sur le marché du travail. La plupart des analystes et planificateurs ayant participé à l'initiative jugeaient qu'il y avait eu au moins une amélioration minime, soit de 55 à 60 p. 100 des conseillers, des contractuels et des fonctionnaires sur le terrain. Environ 45 p. 100 des enseignants, et des analystes et des planificateurs qui n'avaient pas participé à l'initiative estimaient qu'il y avait eu une amélioration. Cela dit, seulement 25 à 45 p. 100 des membres de chaque groupe ont qualifié l'amélioration de modérée, voire marquée. Une importante minorité des membres de chaque groupe (de 11 à 26 p. 100) ont conclu qu'il n'y avait eu aucun changement. En outre, environ 10 p. 100 des conseillers et 20 p. 100 des contractuels et des fonctionnaires sur le terrain estimaient que la qualité s'était détériorée.

FIGURE 4.2

Changements de la qualité de l'information sur les résultats des étudiants selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Contribution de l'initiative

Si nous combinons les constatations du chapitre précédent avec celles que nous venons de présenter, nous devons conclure que la qualité de l'information sur le marché du travail s'est améliorée en général, ainsi qu'en particulier pour certains types d'IMT. Pour arriver à prouver qu'une partie de cette amélioration est attribuable à l'initiative, il faudrait savoir quels changements se seraient produits en l'absence d'une telle initiative (en supposant qu'il y aurait eu des changements). Puisque certains produits et ressources d'IMT existaient avant le lancement de l'initiative, il semble raisonnable de croire qu'il y aurait eu une certaine activité dans ce domaine même en son absence.

FIGURE 4.3
Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail sectoriel selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs

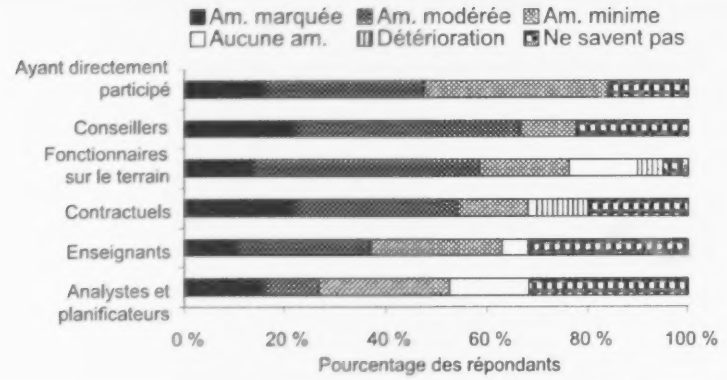
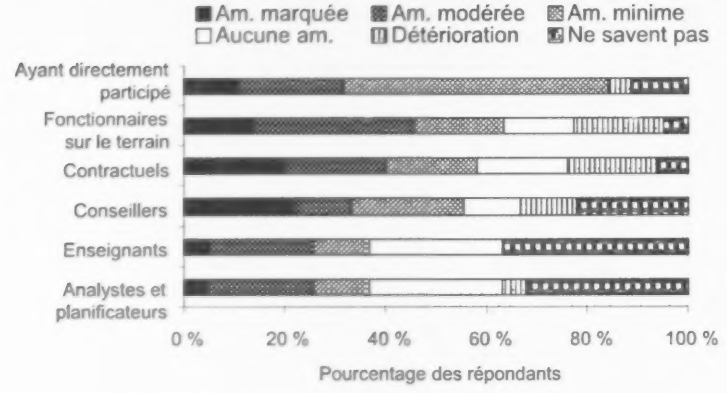


FIGURE 4.4
Changements de la qualité de l'information sur le marché du travail local selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Le fait est que certains des produits et ressources que les répondants ont utilisés n'ont pas été créés par l'Initiative. *Career Paths* en est un bon exemple; c'est une ressource largement utilisée et considérée comme utile, mais elle n'a pas été subventionnée par l'IS/IMT, l'initiative n'ayant subventionné que les travaux nécessaires pour la faire offrir en direct. Nous avons d'autres exemples de cas où l'Initiative a subventionné uniquement la production d'une version en direct ou subventionné un projet en partie seulement. Ainsi, il n'est donc pas facile de distinguer les activités subventionnées par l'Initiative de celles qui ne l'ont pas été.

L'Initiative a été lancée à un moment où les gouvernements s'intéressaient de plus en plus aux enjeux du marché du travail, et c'est cet intérêt qui a mené à son lancement. Il est possible que, même en l'absence de l'initiative, l'intérêt accru qu'on portait aux enjeux du marché du travail aurait mené à une intensification de l'activité de collecte, de production et de diffusion de l'IMT. Nous n'avons aucun moyen de déterminer l'ampleur de cette intensification ni les résultats qu'elle aurait pu avoir, parce qu'il nous est impossible de prouver ce qui se serait produit sans l'initiative.

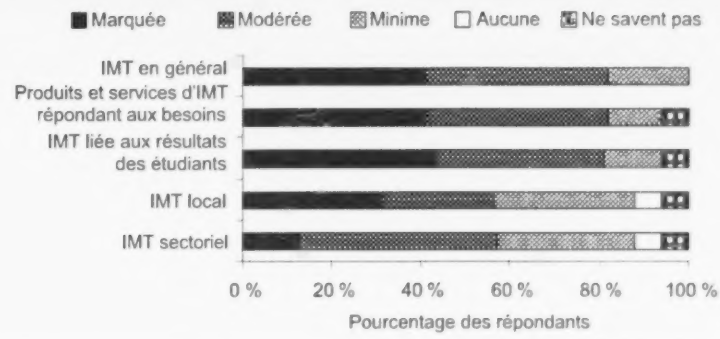
Puisqu'il est impossible de comparer les changements constatés avec ce qui se serait produit si l'initiative n'avait pas existé, nous avons dû avoir recours à des sources de données convergentes pour déterminer la contribution de l'initiative à l'amélioration de la qualité de l'IMT. L'une de ces sources nous est fournie par les opinions des analystes et des planificateurs ayant participé à l'initiative sur sa contribution à l'amélioration de la qualité. On pourrait prétendre, bien sûr, que ceux qui ont participé à l'initiative risquent d'être biaisés en sa faveur, mais ils sont aussi les mieux placés pour savoir quelles ont été ses activités. Les répondants des autres groupes ignoraient souvent, en effet, si les ressources qu'ils utilisaient avaient été produites par l'Initiative. Souvent, ils ne savaient même pas le nom des ressources et devaient les identifier en s'y reportant avant de pouvoir les évaluer. Les opinions des gens qui ont participé à la contribution de l'initiative doivent évidemment être combinées avec d'autres données, comme les opinions des usagers que nous avons présentées au chapitre 3, de même qu'aux données sur les activités de l'initiative en tant que telles.

Les opinions des analystes et des planificateurs ayant participé à l'initiative sont illustrées à la figure 4.5. Selon eux, la contribution de l'initiative en ce qui a trait à l'amélioration de la qualité de l'information sur le marché du travail en général et à celle des produits et services répondant à leurs besoins, ainsi qu'à l'IMT liée aux résultats des étudiants pouvait être qualifiée de modérée à marquée. Le pourcentage de ceux qui estimaient que l'initiative avait contribué tout autant à l'amélioration de la qualité de l'information sur le marché du travail local et sectoriel est moins élevé. Les exemples d'amélioration de la qualité de l'IMT que les répondants nous ont donnés sont notamment des ressources comme *Work Futures*, le site Web *BC WorkInfoNet* et la série de ressources sur les résultats des étudiants; les trois comptaient parmi les produits les plus connus de l'initiative.

Au cours de l'initiative, les activités liés à la collecte, à la production et à la diffusion de l'IMT se sont considérablement intensifiées, avec une amélioration correspondante de la qualité de l'information sur le marché du travail. Une grande partie de cette activité était entièrement ou partiellement attribuable à l'initiative.

Cela dit, l'IS/IMT a déployé moins d'activité dans deux secteurs, ceux de l'information sur le marché du travail sectoriel et local. Elle n'a en effet subventionné que quelques projets sectoriels : le site Web *Tourism Carrier Connections*, la brochure *Getting into the A.C.T.*, et le site Web connexe, ainsi qu'une ressource spécialisée dans le secteur agroalimentaire. Il faut toutefois reconnaître que *Work Futures* pourrait s'y ajouter, puisque cette ressource diffuse de l'information sur le marché du travail dans des secteurs très variés.

FIGURE 4.5
Contribution de l'initiative à l'amélioration de la qualité de l'IMT selon les analystes et les planificateurs ayant participé à ses activités



L'Initiative a été plus active dans le secteur de l'information sur le marché du travail local, quoique pour des petits projets éparpillés dans toute la province. Les profils de certains d'entre eux sont présentés au chapitre 2. Dans l'ensemble, l'Initiative a subventionné plus d'une douzaine de projets liés à l'information sur le marché du travail local, mais la plupart de ces activités ne sont justement connues qu'au niveau local, et la participation de l'initiative à leur financement pourrait ne pas être reconnue même à ce niveau. En outre, l'initiative a subventionné la création du modèle des projections régionales de l'emploi, qui était censé prédire les répercussions des changements de l'économie locale sur l'emploi local. Il s'agit là d'un nouveau modèle qui n'est pas encore au point, de sorte qu'il est mal connu. Par ailleurs, au cours de l'initiative, DRHC a traversé une période de restructuration d'envergure pendant laquelle elle a réduit le nombre d'analystes de l'information sur le marché du travail (AIMT) des CRHC locaux. Comme ces AIMT sont responsables de la collecte de l'information sur le marché du travail local pour la région de leur CRHC, la compression de leur effectif a entraîné une baisse de l'IMT local disponible; certains répondants n'ont pas manqué de le constater et d'en parler.

L'IS/IMT a bel et bien entraîné une intensification des activités parce qu'elle était en mesure d'octroyer des subventions. Les répercussions de la cessation du financement se font maintenant sentir, avec un fléchissement correspondant du niveau d'activité dans ce domaine, comme nous le verrons plus loin. L'intensification de l'activité au cours de l'initiative a entraîné une augmentation de la quantité et une amélioration de la qualité des produits et des services d'information sur le marché du travail.

Conclusions sur l'amélioration des produits et services d'IMT

Les données présentées sous cette rubrique ainsi qu'au chapitre précédent démontrent que la qualité de l'information sur le marché du travail a été améliorée et qu'on a accru la mesure dans laquelle les produits et services répondaient aux besoins des divers utilisateurs. On a aussi amélioré l'information sur les résultats et le cheminement des

étudiants de niveau postsecondaire et des étudiants inscrits aux programmes de formation, quoique dans une moindre mesure, ainsi qu'accru la quantité et amélioré la qualité de l'information sur le marché du travail local et sectoriel.

Autrement dit, l'Initiative stratégique d'IMT a nettement contribué :

- à l'amélioration de la qualité de l'information sur le marché du travail;
- à l'amélioration de l'information sur les résultats et le cheminement des étudiants de niveau postsecondaire et des étudiants inscrits aux programmes de formation;
- à l'amélioration des produits et services afin qu'ils répondent mieux aux besoins des divers utilisateurs.

Qui plus est, l'initiative a contribué dans une certaine mesure à l'amélioration de la quantité et de la qualité de l'information sur le marché du travail local et sectoriel, l'amélioration étant moins marquée dans ces domaines en raison du fait que moins d'efforts y ont été consacrés.

4.2 Amélioration de l'accès

Pour rendre les ressources et les produits accessibles, on les a offerts sous diverses formes, autrement dit sur papier, sur Internet et sur cédérom. C'est ainsi que le site Web *BC WorkInfoNet (BC WIN)* a été créé grâce à des subventions de l'initiative, en vue de mettre en place un guichet unique où trouver des ressources d'information sur le marché du travail et de développement de carrière en Colombie-Britannique. Ce site Web a des liaisons avec une grande partie des ressources interactives disponibles. L'initiative a aussi rendu possible la création de versions en direct des ressources existantes, dont les magazines conçus à l'intention des jeunes *Career Paths* et *Motiv8*. Le disque compact intitulé *Career Gateways: Applying Labour Market Information in a Changing World* offre beaucoup de ces ressources en mode interactif, et il est aussi disponible sur le site Web *BC WIN*.

Une grande partie des ressources sur papier ont été largement diffusées grâce à l'initiative, qui a distribué gratuitement des produits comme *Work Futures* et *Work Scene* aux auditoires visés, notamment les bibliothèques publiques, les CRHC locaux et les bureaux de perfectionnement des compétences, les écoles, les établissements d'enseignement postsecondaire et les contractuels offrant des services d'aide à l'emploi à des clients gouvernementaux.

Pour aider les gens à localiser les ressources d'IMT qui répondent à leurs besoins, l'Initiative a fait élaborer et largement distribuer une brochure annotée assortie d'une affiche, *What's Key in Labour Market Information*. La brochure, qui contient des renseignements sur les endroits où l'on peut se procurer les ressources, est aussi disponible en version électronique sur le site Web *BC WorkInfoNet*.

Pour faciliter le repérage de l'information sur le marché du travail dont les gens ont besoin, plusieurs répertoires et guides ont été conçus, par exemple :

- *Career Resources 98*
- *Analyst's and Planner's Guide to LMI Resources in BC*
- *LMI Resources for Post-Secondary Program Planning*
- *Inventory of BC Associations Providing Career and Labour Market Information*
- *Training Programs and Courses for Career Practitioners in British Columbia*

Pour contribuer à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité de l'IMT, l'Initiative a fait faire des recherches et publier des rapports, notamment :

- *Accessible LMI for Persons with Disabilities*
- *LMI Quality Standards on the Internet*

L'Initiative s'est aussi efforcée d'améliorer l'accès à l'IMT en faisant connaître diverses ressources grâce à des ateliers communautaires et des conférences organisées par diverses organisations de professionnels du domaine. Ces activités lui ont permis de lancer de nouveaux produits, de faire des démonstrations de ressources et de diffuser de l'information sur les ressources d'IMT qui sont disponibles, comme la brochure *What's Key in Labour Market Information*, et sur les endroits où les obtenir.

Opinions des utilisateurs sur l'amélioration de l'accès à l'IMT

Les constatations présentées au chapitre 3 ont montré que l'accès à l'IMT varie énormément. Même si la majorité des répondants l'ont trouvé facile, beaucoup éprouvent encore de la difficulté à cet égard. Bien des répondants ont dû se résoudre à procéder par tâtonnements pour trouver les ressources disponibles; par conséquent, ils ne savaient pas toujours quelles l'étaient, à quelles fins ou pour quelle utilisation chacune d'entre elles avait été conçue, ni où les obtenir.

En dépit de ces difficultés, l'accès à l'IMT s'est amélioré pour la majorité des professionnels du domaine, des analystes et des planificateurs. Les professionnels du domaine estimaient aussi qu'il s'était amélioré pour leurs clients, et les raisons les plus fréquemment mentionnées par les répondants pour expliquer cette amélioration étaient l'utilisation d'Internet pour accéder à l'IMT ainsi que l'augmentation du nombre des ressources disponibles.

Les inventaires et guides des ressources ne semblent pas avoir été très utilisés, puisqu'ils l'étaient par environ la moitié seulement des contractuels, des fonctionnaires sur le terrain, des analystes et des planificateurs. Les opinions quant à leur utilité étaient mitigées, bien que de nombreux répondants se soient déclarés incapables de l'évaluer.

Contribution de l'Initiative

Nous avons demandé à ceux qui ont participé à l'initiative si elle avait contribué d'une façon quelconque à l'amélioration de l'accès à l'IMT signalée par les utilisateurs. Si

12 p. 100 d'entre eux ne le savaient pas, les autres estimaient qu'elle y avait effectivement contribué, au point que 65 p. 100 ont même qualifié sa contribution de marquée. Le site Web *BC WorkInfoNet* est un exemple fréquemment cité de la contribution de l'initiative à l'amélioration de l'accès à l'IMT, tout comme la brochure *What's Key in Labour Market Information*.

L'Initiative a consacré une grande partie de ses efforts à mettre les ressources d'IMT à la disposition du public grâce à Internet. Pour maximiser l'utilité d'Internet comme moyen de repérage de l'IMT, elle a subventionné la création du site Web *BC WorkInfoNet*, qui offre un point central d'accès à l'IMT grâce à ses liens avec divers autres sites, en plus d'offrir directement des ressources d'IMT. La stratégie s'est révélée efficace, puisque l'utilisation d'Internet a progressé à un rythme extrêmement rapide depuis le lancement du projet. Comme nous l'avons déjà précisé au chapitre précédent, l'accès à Internet est largement répandu chez les répondants. La plupart des professionnels du domaine y avaient un accès suffisant à leur travail, sauf quelques enseignants et certains contractuels et conseillers, quoique dans une moindre mesure dans ces deux derniers cas. Même la majorité des usagers avaient un accès convenable à Internet. Seuls les clients gouvernementaux — généralement en chômage — font exception, puisque environ la moitié seulement estimaient avoir un accès satisfaisant à Internet. Même dans ce groupe, toutefois, un fort pourcentage (environ 40 p. 100) y avaient accès chez eux.

En outre, bien que certains répondants ne se soient pas sentis à l'aise sur Internet et que d'autres n'aient pas eu le temps de s'y habituer, la majorité naviguaient et semblaient satisfaits de l'IMT accessible de cette façon.

L'Initiative s'est aussi efforcée d'offrir les ressources d'IMT sous d'autres formes. La plupart étaient disponibles sur papier pour ceux qui ne disposaient pas d'un accès convenable à Internet ou préféraient la version imprimée. Quelques cédéroms ont aussi été créés, mais ils n'ont pas été aussi largement utilisés, peut-être parce qu'ils ont été produits vers la fin de l'initiative, de sorte qu'ils n'étaient pas aussi bien connus quand nous avons recueilli nos données pour l'évaluation. L'aspect technologique de ce médium peut aussi être une explication de son utilisation moins généralisée. Compte tenu des commentaires qu'on nous a faits au cours des entrevues, il semble que plus de répondants avaient accès à Internet qu'à des lecteurs de disques compacts.

L'Initiative n'a fait que commencer à étudier l'accès pour les personnes handicapées, dans une série de rapports de recherche. Elle n'a pas produit de versions des ressources d'IMT adaptées aux besoins des personnes handicapées. Les aveugles, par exemple, doivent obtenir une lecture optique des documents sur papier pour pouvoir se les faire lire par des logiciels de synthèse de la parole. L'utilisation d'Internet contourne la nécessité de la lecture optique, mais les tableaux et graphiques sont difficiles à communiquer sur Internet puisque les systèmes de synthèse de la parole n'y sont pas adaptés.

Conclusions sur l'amélioration de l'accès

L'Initiative stratégique d'IMT a accru l'accès aux ressources d'information sur le marché du travail de façon à répondre aux besoins des divers utilisateurs en :

- produisant des ressources sous diverses formes;
- créant des ressources différentes pour rendre l'IMT accessible à des utilisateurs différents;
- faisant connaître les ressources à des auditoires de professionnels du domaine et à d'autres utilisateurs;
- rendant les ressources accessibles sur Internet au moyen d'un site servant de guichet unique, le *BC WorkInfoNet*;
- distribuant gratuitement les ressources à un vaste auditoire d'utilisateurs visés.

L'accès aux ressources d'IMT a donc été amélioré pour les utilisateurs visés. Néanmoins, certains utilisateurs éprouvent toujours de la difficulté à y avoir accès parce qu'ils manquent d'information sur certaines des ressources, sur les moyens de les obtenir et sur les façons de les utiliser efficacement. En outre, les barrières à l'accès persistent pour les personnes handicapées.

4.3 Amélioration de la coordination

Plusieurs résultats ont influé sur nos conclusions concernant la mesure dans laquelle l'Initiative a amélioré la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail. Nous allons maintenant déterminer si elle a réussi à :

- assurer une communication efficace afin que les intéressés et les autres producteurs d'IMT soient informés de ses activités et de ses plans;
- faciliter la coopération et la collaboration et à conclure des partenariats efficaces pour la collecte et la diffusion de l'IMT;
- éviter le double emploi dans la collecte et la diffusion de l'IMT.

L'IS/IMT elle-même était le fruit d'un partenariat fédéral-provincial. Pour être efficace, un partenariat exige des communications efficaces et doit avoir une capacité de coordination des activités et de collaboration en vue d'atteindre ses objectifs et ses buts. La mise en œuvre de l'initiative a fait progresser le concept du partenariat parce qu'elle a structuré ses processus d'activité et de prestation pour y faire participer à la fois ceux qui recueillent et/ou diffusent de l'IMT et les professionnels du domaine, soit l'auditoire primaire des ressources qu'elle a produites. Les participants étaient des représentants des bureaux régionaux de la Colombie-Britannique et du Yukon de DRHC et de certains des CRHC de la Colombie-Britannique, ainsi que de différentes directions du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie, de même que d'autres ministères et organismes provinciaux, auxquels s'ajoutaient des professionnels du domaine travaillant sur le terrain. Ils ont réalisé des projets, siégé aux comités consultatifs qui en assuraient la supervision ou aux comités de direction qui établissaient les priorités des activités de l'une ou l'autre des composantes

de l'initiative, quand ils ne siégeaient pas au comité conjoint pour une IMT améliorée chargée de superviser l'ensemble de l'initiative. En outre, un comité mixte avait été chargé de la collaboration avec l'Initiative stratégique d'évaluation, de counselling et de présentation (ECP) pour veiller à ce que les besoins d'IMT de cette initiative stratégique soient définis afin qu'on puisse en tenir compte.

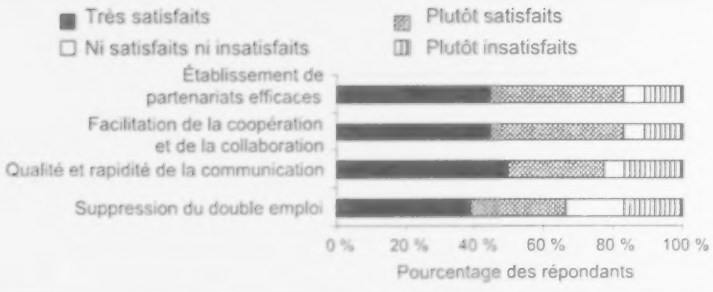
L'Initiative a déployé une grande activité en menant de nombreux projets de front. Habituellement, ces projets relevaient au moins d'un comité de direction, mais d'autres avaient aussi un comité consultatif, voire plusieurs groupes de travail. Il y avait donc beaucoup d'information à communiquer à de nombreuses personnes.

Le principal véhicule des communications entre les participants était l'assistance aux réunions, la participation aux appels conférence et la communication interpersonnelle. Les comptes rendus des réunions des sous-comités étaient distribués à leurs membres. En outre, l'Initiative a produit un bulletin décrivant ses activités; elle en a distribué cinq numéros en tout. La *BC WorkInfoNet Society* a, elle aussi, publié un bulletin intitulé *Connections*, axé sur les activités de son site Web. Les deux bulletins ont été produits sur papier et sur Internet. L'Initiative a aussi produit une page d'accueil décrivant brièvement certaines de ses activités et présentant les comptes rendus de ses réunions, ses listes de projets et ses rapports d'évaluation.

Opinions sur la communication et la coordination

Nous avons demandé aux participants à l'initiative s'ils étaient satisfaits de différents aspects de la communication et de la coordination. Leurs évaluations sont présentées à la figure 4.6. La majorité étaient contents que l'Initiative ait conclu des partenariats efficaces, facilité la coopération et la collaboration et assuré une communication efficace et rapide, mais un peu moins satisfaits de la mesure dans laquelle elle avait évité le double emploi. Quelques-uns craignaient que les efforts de l'initiative ne soient copiés par d'autres projets quand elle aurait pris fin, particulièrement à l'extérieur de la Colombie-Britannique.

FIGURE 4.6
Degré de satisfaction à l'égard de l'efficacité de la communication et de la coordination selon les analystes et les planificateurs ayant participé à l'Initiative



De nombreux répondants du groupe des analystes et planificateurs avaient joué un certain rôle dans la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail; c'est pourquoi beaucoup d'entre eux avaient participé à l'initiative. Nous avons demandé à l'ensemble du groupe des analystes et des planificateurs s'ils avaient constaté une intensification de la collaboration et de la coordination pour la collecte et la diffusion de l'IMT. Environ le quart d'entre eux n'en savaient rien, mais pratiquement tous les autres étaient d'avis qu'il y avait eu une amélioration. Les deux tiers considéraient même que l'amélioration pouvait être qualifiée de modérée à marquée.

Conclusions sur l'amélioration de la coordination

L'Initiative a réussi à :

- assurer une communication efficace pour faire en sorte que les participants et les autres producteurs d'IMT soient informés de ses activités et de ses plans;
- faciliter la coopération et la collaboration et à établir des partenariats efficaces pour la collecte et la diffusion de l'IMT;
- éviter le double emploi dans la collecte et la diffusion de l'IMT.

Nous pouvons donc conclure que l'initiative a amélioré la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail. Comme nous le verrons au chapitre suivant, l'efficacité avec laquelle elle a établi des partenariats est considérée comme un de ses principaux avantages.

4.4 Amélioration de l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière

Pour accroître l'intégration de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard, il ne suffit pas d'élaborer et de diffuser des ressources d'IMT : il faut aussi s'assurer que les utilisateurs visés sachent comment se servir des ressources. Pour aider les utilisateurs à s'en servir efficacement, l'initiative a produit divers manuels de formation et guides de l'animateur, notamment :

- manuel et guide de l'animateur : *Making Career Sense of LMI*;
- guide de l'animateur : *A Guide to the BC Economy and Labour Market*;
- guide de l'animateur : *Work Futures*;
- guide de l'animateur : *Career Paths*.

En outre, l'Initiative a dispensé de la formation sur les moyens d'utiliser l'IMT. Des cours sur l'utilisation du manuel et du guide de l'animateur de *Making Career Sense of LMI* ont été offerts dans diverses localités de la province et des ateliers ont été organisés un peu partout pour donner une idée de certaines des ressources et dispenser un peu de formation pour qu'on sache les utiliser. Enfin, des cours sur l'utilisation du cédérom *Virtual LMI Toolkit* ont été dispensés à des enseignants de toute la province.

Opinions sur la formation dispensée pour utiliser efficacement l'IMT

Nous avons demandé aux professionnels du domaine quelle formation ils avaient reçue sur l'utilisation de l'IMT. Environ la moitié des enseignants et des contractuels avaient reçu une certaine formation, comparativement aux trois quarts des conseillers de niveau postsecondaire et des fonctionnaires sur le terrain. Le degré de satisfaction de cette formation variait, puisqu'environ 80 p. 100 des enseignants et 70 p. 100 des contractuels étaient satisfaits de celle qu'il avait reçue, comparativement à 60 p. 100 environ des conseillers et des fonctionnaires sur le terrain.

Nous avons aussi demandé aux professionnels du domaine s'ils avaient constaté des changements quant à l'accès ou à la qualité et à la pertinence de la formation sur l'utilisation de l'IMT. Leurs réponses sont présentées aux figures 4.7 et 4.8. Environ la moitié d'entre eux estimaient qu'il y avait eu une certaine amélioration à ces trois égards, la plupart en se fondant sur la formation qu'ils avaient reçue. Il convient toutefois de souligner que bon nombre (de 20 à 50 p. 100) se sont déclarés incapables de répondre à nos questions à ce sujet.

FIGURE 4.7
Changements dans l'accès à la formation sur l'IMT selon les professionnels du domaine

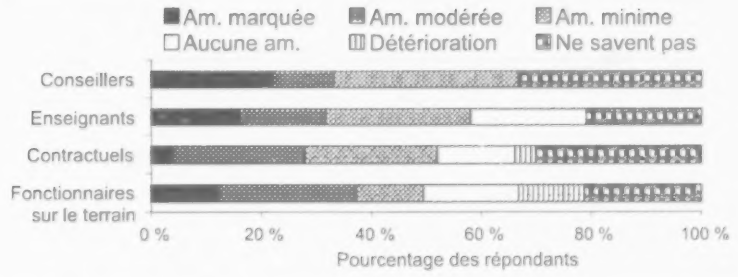
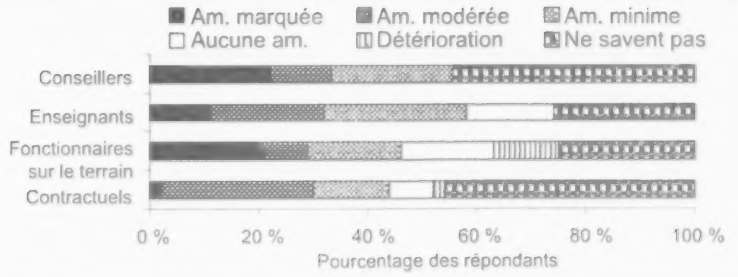


FIGURE 4.8
Changements relatifs à la qualité et à la pertinence de la formation selon les professionnels du domaine



Nous avons aussi posé des questions sur la formation aux analystes et aux planificateurs pour savoir si divers aspects de la formation avaient changé selon eux. Une grande partie (du tiers à environ 85 p. 100 selon la question) se sont déclarés incapables de nous répondre. Ceux qui étaient en mesure de le faire avaient constaté une amélioration — de modérée à marquée — des aspects suivants :

- compréhension des besoins de formation des professionnels du domaine quant à l'IMT;
- accès à la formation sur l'utilisation de l'IMT;
- qualité et pertinence de la formation.

Les analystes et les planificateurs de programmes avaient aussi constaté une amélioration de la capacité de coordination et de prestation de la formation, quoique dans une moindre mesure que celle qu'ils avaient constatée pour les trois autres aspects. Les exemples d'amélioration de la formation qu'ils nous ont donnés étaient presque tous attribuables aux activités de l'initiative : les ateliers communautaires, la formation liée à *Making Career Sense of LMI* et celle qui portait sur *Virtual LMI Toolkit*.

Les participants à l'initiative ont déclaré pour leur part qu'elle avait eu une contribution de modérée à marquée à ces améliorations. Ils estimaient tout particulièrement qu'elle avait contribué de façon marquée à la compréhension des besoins de formation des professionnels du domaine quant à l'IMT, parce qu'elle avait établi des partenariats avec eux et les avait fait participer aux activités des comités consultatifs et de direction.

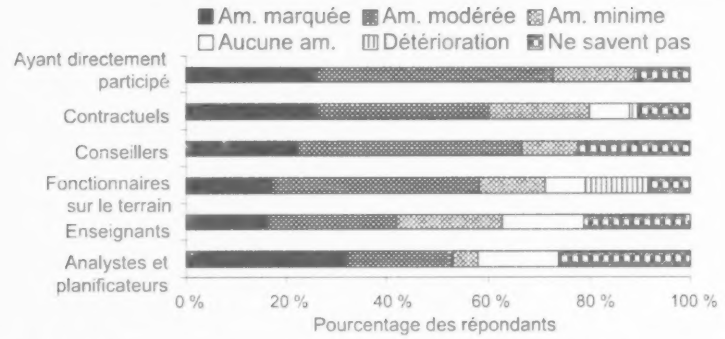
Opinions sur l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière

Pour déterminer si l'IMT était intégrée dans la planification de carrière ainsi que dans d'autres types de prise de décisions, nous avons demandé à tous les professionnels du domaine ainsi qu'aux analystes et aux planificateurs s'ils avaient constaté des changements en ce qui concerne :

- l'efficacité de l'utilisation de l'IMT dans la planification de carrière individuelle et la prise de décisions à cet égard;
- la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement ainsi que la planification des programmes en vue de répondre aux besoins du marché du travail;
- le fonctionnement du marché du travail.

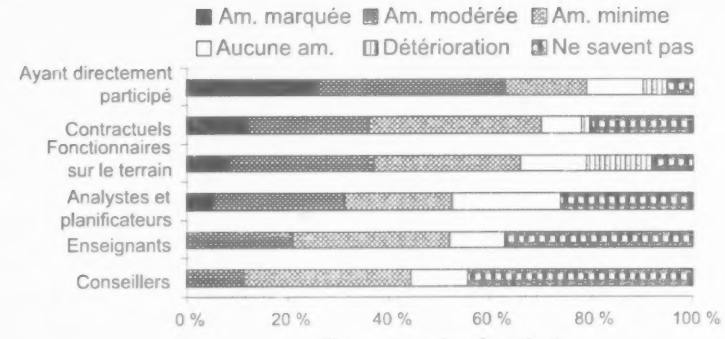
La figure 4.9 présente leurs réponses sur la planification de carrière individuelle. La majorité (de 60 à 90 p. 100) des répondants estimaient qu'il y avait eu une amélioration de l'utilisation de l'IMT à cet égard; de 40 p. 100 à 70 p. 100 environ qualifiaient même l'amélioration de modérée, voire marquée. En outre, les enseignants jugeaient qu'on avait accru l'utilisation de l'information sur le marché du travail pour aider leurs élèves dans leur planification de carrière et leur prise de décisions à ce sujet. Selon eux, cette utilisation accrue était essentiellement attribuable à l'intégration de l'IMT dans les programmes de cours sur la planification de carrière et la planification personnelle ainsi qu'à l'accès aux ressources nécessaires.

FIGURE 4.9
Changements dans l'utilisation de l'IMT relative à la planification de carrière individuelle selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Les réponses relatives à la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement sont présentées à la figure 4.10. Une bonne partie (de 5 à 45 p. 100) des répondants ont déclaré être incapables de répondre à cette question. La majorité (de 65 à 80 p. 100) des analystes et des planificateurs ayant participé à l'initiative, des contractuels et des fonctionnaires sur le terrain estimaient qu'il y avait eu une amélioration au moins minime, et environ la moitié des autres analystes et planificateurs ainsi que des enseignants et des conseillers le croyaient aussi.

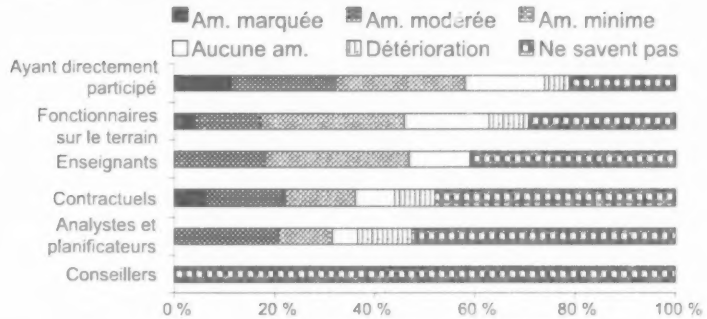
FIGURE 4.10
Changements dans la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs



Les réponses au sujet des changements du fonctionnement du marché du travail sont présentées à la figure 4.11. Une très grande partie des répondants — de 20 p. 100 des analystes et planificateurs ayant participé à l'initiative à 100 p. 100 des

conseillers — n'ont pas pu répondre à cette question. La plupart de ceux qui ont répondu jugeaient qu'il y avait eu une amélioration au moins minime en se basant sur l'hypothèse que, si les gens font de la planification de carrière plus efficace et mieux adaptée aux besoins du marché du travail, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient coïncider davantage.

FIGURE 4.11
Changements dans le fonctionnement du marché du travail selon les professionnels du domaine, les analystes et les planificateurs

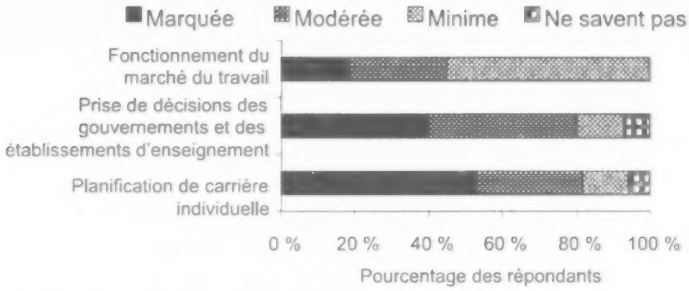


Ensuite, nous avons aussi demandé à ceux qui avaient participé à l'initiative si elle avait contribué à améliorer :

- l'efficacité de l'utilisation de l'IMT dans la planification de carrière individuelle et la prise de décisions à cet égard;
- la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement et la planification des programmes pour répondre aux besoins du marché du travail;
- le fonctionnement du marché du travail.

Leurs réponses sont présentées à la figure 4.12. Presque tous ces analystes et planificateurs ayant participé à l'initiative étaient d'avis qu'elle avait contribué à l'amélioration des trois aspects. Environ 80 p. 100 étaient d'avis qu'elle avait accru de façon modérée ou marquée l'efficacité de l'utilisation de l'IMT dans la planification de carrière individuelle et qu'elle avait amélioré la prise de décisions des gouvernements et des établissements d'enseignement ainsi que la planification des programmes conçus pour répondre aux besoins du marché du travail. Environ la moitié jugeaient minime la contribution de l'initiative à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

FIGURE 4.12
Contribution de l'initiative à l'accroissement de l'efficacité d'utilisation de l'IMT selon les analystes et planificateurs qui y avaient participé



Conclusions sur l'amélioration de l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière

Certains des répondants ont fait état du changement de paradigme quant à l'utilisation de l'information sur le marché du travail. Les professionnels du domaine et les planificateurs de programmes utilisent plus cette information qu'il y a quelques années, et ce changement est attribuable à diverses raisons. Les ressources d'IMT sont plus nombreuses qu'avant et leur qualité s'est améliorée. L'information qu'on peut utiliser pour la planification de carrière et la planification des programmes est de meilleure qualité que jamais. Les professionnels du domaine et les planificateurs de programmes sont mieux informés de l'IMT disponible et de ses utilisations potentielles; ils sont plus conscients aussi des avantages potentiels de son utilisation et ils ont constaté une augmentation de sa demande d'utilisation. Beaucoup d'entre eux ont reçu une formation sur l'utilisation de l'IMT et ceux qui ont bénéficié de ressources de ce genre sont plus nombreux encore.

Ces changements sont survenus au cours de l'Initiative stratégique d'IMT, mais cela ne veut pas dire qu'ils lui sont tous attribuables. La reconnaissance accrue de la valeur de l'information sur le marché du travail aurait pu se produire même sans l'initiative, puisque les changements du marché du travail ont mis l'accent sur cet aspect. Il est néanmoins évident que les activités de l'Initiative stratégique d'IMT ont directement contribué au changement de paradigme. En produisant des ressources utiles et en faisant en sorte que les gens y aient accès et reçoivent de la formation sur leur utilisation, elle a sûrement contribué à le faciliter.

L'Initiative a su répondre aux besoins qui résultent du changement en faisant participer une vaste gamme de professionnels du domaine et de planificateurs de programmes à ses activités. Ce partenariat a généré des approches variées pour répondre aux besoins.

Au moyen de ses activités, l'Initiative a contribué à :

- améliorer la compréhension des besoins de formation à long terme quant à l'utilisation de l'information sur le marché du travail pour le développement de carrière;
- améliorer la qualité de la formation relative à l'information sur le marché du travail pour les professionnels du domaine;
- accroître la capacité de coordination et de prestation de la formation sur l'utilisation efficace de l'IMT;
- accroître l'accès à une formation pertinente sur l'utilisation de l'IMT pour les professionnels du domaine.

Par conséquent, plus de gens savent comment utiliser l'information sur le marché du travail, et plus de gens s'en servent pour la planification de carrière et pour la planification de programmes.

Bref, en contribuant à accroître le nombre des ressources d'IMT pertinentes pour la planification de carrière ainsi qu'à faire mieux connaître et mieux comprendre la valeur de l'utilisation de l'information sur le marché du travail, l'initiative a contribué à accroître l'intégration de l'IMT dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard.

5. Répercussions et conclusions globales

Ce chapitre est consacré à nos constatations sur les quelques questions relatives aux répercussions globales de l'initiative et à la durabilité de ses avantages, de même qu'à sa rentabilité. Il traite également des points saillants des leçons tirées des activités, avec un résumé de nos principales constatations et conclusions. Enfin, il se termine par nos conclusions générales sur l'efficacité de l'Initiative stratégique d'IMT.

5.1 Répercussions globales, durabilité des avantages et rentabilité

Ensemble des avantages et des inconvénients

Nous avons demandé aux répondants qui avaient participé à l'initiative quels étaient ses plus importants avantages. Le plus évident est la vaste gamme de ressources utiles que l'Initiative a créées, les deux tiers environ des répondants l'ayant aussi jugé comme l'élément le plus important. Néanmoins, environ la moitié considéraient les partenariats comme l'avantage le plus important, ou du moins comme tout aussi important que les ressources créées. En effet, grâce à la façon de l'Initiative d'accomplir ses activités, les participants ont appris la valeur du travail concerté en collaboration. Les participants englobent des fonctionnaires fédéraux et provinciaux ainsi que des représentants de différentes organisations de professionnels du domaine, de même que des professionnels du domaine travaillant sur le terrain. Leur collaboration a donné une perspective très large à l'initiative, enrichissant les connaissances sur les besoins de divers groupes et rendant possibles des produits conçus pour plus d'un auditoire ou plus d'un besoin; ainsi, les participants savent dorénavant comment travailler en collaboration, mais ils reconnaissent aussi l'intérêt de le faire. Cela dit, nous avons aussi demandé aux participants si l'initiative avait eu d'importants inconvénients. Ils n'en ont signalé qu'un, puisque les deux tiers d'entre eux craignaient qu'on n'ait pas pris d'emblée des mesures pour assurer la durabilité de ses activités. Ils craignaient qu'elle ait suscité des attentes auxquelles on ne pourrait plus répondre.

Durabilité des avantages

Nous avons invité les participants à nous dire quels avantages de l'initiative persisteraient quand elle serait terminée. Les deux tiers ont carrément déclaré que ses avantages persisteraient. La moitié estimaient que l'avantage qui persisterait serait celui du travail en partenariat. Les participants s'attendaient aussi à ce que la reconnaissance des atouts de l'IMT et la demande de ressources d'IMT accrue pour répondre aux besoins visés par l'initiative soient d'autres avantages durables.

L'autre tiers des répondants n'étaient pas sûrs que les avantages se maintiendraient quoiqu'ils aient déclaré que les partenariats avaient le potentiel pour durer. Ils n'en étaient

pas sûrs parce qu'ils étaient conscients des obstacles à leur maintien, comme l'étaient aussi certains autres répondants qui croyaient que les partenariats allaient durer. D'après les répondants, les facteurs susceptibles de nuire au maintien des partenariats sont les suivants.

- Aide financière insuffisante — L'Initiative stratégique d'IMT a versé des subventions grâce auxquelles les partenaires ont pu travailler ensemble. Il faut avoir une raison de travailler en partenariat. S'il n'y a plus d'aide financière, les partenariats n'auront plus de raison d'être parce qu'ils n'auront plus d'activités à exécuter. Certains partenaires ont réussi à trouver de l'argent pour leurs partenariats, mais beaucoup d'entre eux — surtout les associations sans but lucratif de professionnels du domaine — ne disposent d'aucune source de financement. Sans aide financière, leurs organisations ne pourront pas participer aux activités comme elles le faisaient pendant l'initiative.

- Incertitude à l'égard des rôles en matière d'IMT — L'Initiative stratégique d'IMT a défini les rôles du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, tout en créant un milieu où ils pouvaient travailler ensemble. Quand elle s'est terminée, on s'est interrogé sur leurs rôles respectifs en matière de collecte et de diffusion de l'information sur le marché du travail dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail, et cette incertitude influe aussi sur le financement des nouveaux travaux, qui comprennent notamment la mise à jour des ressources existantes, ainsi que l'élaboration de nouvelles ressources, ce qui a causé des retards.

- Temps limité des partenaires — La plupart des participants se sont acquittés de leur rôle dans le cadre de l'initiative « sur le coin de leur bureau », puisque ce travail ne faisait pas partie de leur description de tâches, sauf de façon indirecte dans certains cas. Ce n'est pas une façon viable de fonctionner. Pour que les partenariats se maintiennent, il faudra que l'information sur le marché du travail occupe une place importante sur le bureau des intéressés. Autrement dit, la participation à la collecte, à la production ou à la diffusion de l'information sur le marché du travail devra faire partie intégrante de leurs fonctions. Malheureusement, beaucoup de gens ont déjà trop de responsabilités par rapport au temps dont ils disposent; toutefois, les partenariats ne pourront pas être efficaces si l'on ajoute simplement la responsabilité de l'IMT à des charges de travail déjà complètes.

Rentabilité

L'évaluation nous a permis de répondre à deux questions sur la rentabilité de l'initiative.

- L'initiative était-elle une méthode rentable pour atteindre ses objectifs?
- L'initiative a-t-elle permis de cerner des économies ou des gains d'efficacité susceptibles d'être importants dans l'élaboration, la production et la diffusion de l'IMT?

Pour répondre à la première question, nous avons demandé aux participants à l'initiative ce qu'ils pensaient de sa rentabilité. C'était une question difficile pour beaucoup d'entre eux, puisque toutes les initiatives stratégiques devaient être innovatrices et mettre à l'essai

des approches originales, de sorte qu'une grande partie des activités de l'IS/IMT étaient effectivement innovatrices ou expérimentales. Quand on innove, on n'a pas de base de comparaison, de sorte qu'on fait souvent des choses qui n'ont jamais été faites. Dans ces conditions, il faut parfois procéder par tâtonnements pour trouver la meilleure approche, ce qui exige plus de temps — et souvent plus d'argent — que lorsqu'on se contente de rester dans les sentiers battus. Il peut par conséquent être difficile pour un programme d'être à la fois innovateur et rentable.

Une grande partie des gens qui ont participé à la réalisation des projets de l'initiative n'avaient jamais travaillé auparavant à un projet de ce genre. Ils n'avaient pas d'expérience en conception et en gestion de tels projets et ne savaient pas non plus à quels coûts s'attendre, de sorte qu'ils ne pouvaient pas établir de budget en conséquence. D'autres avaient de l'expérience, mais, comme ils innovaient, ils n'avaient pas les connaissances nécessaires pour calculer leurs coûts avec précision. On a constaté des problèmes comme ceux-là dans plusieurs des projets décrits au chapitre 2.

Certains des répondants étaient en mesure de citer des aspects rentables de l'initiative. Le travail en partenariat était souvent rentable, par exemple, parce que les partenaires pouvaient partager les coûts. Dans certains cas, ils étaient même en mesure d'apporter une contribution financière en plus des subventions de l'initiative. Les partenaires fournissaient aussi un soutien en nature aux projets, souvent sur le plan technologique, en offrant gratuitement l'utilisation d'un serveur pour un site Web ou en donnant de leur temps au projet. Le fait est, d'ailleurs, que de nombreux partenariats communautaires ont apporté une contribution en nature et en argent aux projets. Les partenariats peuvent être rentables aussi comme moyen d'éviter le double emploi et de mettre au point une ressource capable de répondre aux besoins de plus d'un auditoire. *Work Futures* et *BC WorkInfoNet* en sont deux exemples. Enfin, les partenariats permettent aux participants de partager des connaissances et des compétences parfois acquises grâce à leur expérience dans d'autres projets.

L'expérience gagnée grâce à l'initiative signifie qu'on pourra réaliser à l'avenir d'autres travaux de ce genre de façon plus rentable. Les coûts initiaux, comme ceux de l'élaboration de *Work Futures* et de l'outil de mise en forme créé pour cette ressource, ont été épongés par l'Initiative, mais les mises à jour ultérieures ne seront pas aussi coûteuses. Même les nouveaux produits étaient susceptibles de bénéficier des leçons tirées de l'expérience, parce que les participants avaient acquis des connaissances qui les aidaient à calculer efficacement leur budget en fonction du tirage des publications, des frais d'impression et des coûts d'autres solutions comme la production de cédéroms, par exemple.

Le modèle du partenariat peut aussi rendre possibles d'importantes économies d'échelle ou des gains d'efficacité appréciables dans les activités d'élaboration, de production et de diffusion de l'IMT. Nous avons constaté plusieurs exemples de prestation rentable dans les projets choisis pour les études de cas. Néanmoins, compte tenu de l'information disponible et de la nature innovatrice et expérimentale d'une grande partie des activités de l'initiative, il ne nous a pas été possible de conclure globalement que l'initiative avait atteint ses objectifs de rentabilité.

5.2 Leçons tirées de l'expérience

Dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques, l'Initiative stratégique d'IMT était censée mettre à l'essai et évaluer des moyens innovateurs et rentables d'atteindre ses objectifs pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et elle a bel et bien été innovatrice. On a tiré des leçons de l'expérience, et notre évaluation nous a permis de dégager certaines d'entre elles. Comme le chapitre 2 présentait une synthèse des leçons tirées des projets choisis pour les études de cas, ces leçons ne seront pas citées à nouveau.

L'une des principales leçons qu'on peut tirer de l'Initiative dans son ensemble est la valeur du travail en partenariat. L'intérêt des partenariats a été souvent mentionné par les répondants quand nous leur demandions quels étaient les avantages de l'Initiative ou les leçons à tirer de la réalisation de différents projets. Ils ont cité plusieurs avantages du travail en partenariat :

- une compréhension accrue des besoins des utilisateurs;
- des approches plus rentables pour répondre aux besoins;
- une réduction du chevauchement avec d'autres projets ou du double emploi;
- un partage des ressources en nature ou financières;
- un échange de connaissances sur la collecte, la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- la création de ressources d'IMT plus conviviales.

Le travail en partenariat a aussi l'avantage de pouvoir faire partager les leçons tirées d'autres projets avec d'autres participants à la collecte, à la production ou à la diffusion de l'information sur le marché du travail, ainsi que celui de démontrer tout ce qu'on peut accomplir avec des budgets relativement modestes grâce à la coopération et au dévouement des participants. Il n'empêche que les partenariats ne sauraient exister sans argent, puisqu'ils ont quelque chose à accomplir et qu'il faut de l'argent pour le faire. Avec la fin de l'Initiative stratégique d'IMT, la source des fonds nécessaires à la réalisation de projets d'IMT s'est largement tarie, avec une réduction parallèle des activités en partenariat dans le domaine.

Les autres grandes leçons tirées des activités de l'Initiative stratégique d'IMT sont résumées ci-après.

- Il existe un public réceptif, voire enthousiaste, pour des ressources d'IMT spécialement adaptées afin de répondre à ses besoins particuliers d'information sur le marché du travail.

- La diffusion gratuite et généralisée d'une ressource accroît les chances qu'elle soit utilisée par l'auditoire visé. En la diffusant gratuitement, on la fait mieux connaître et on s'assure que les utilisateurs visés pourront se la procurer, ce qui permet d'éviter les problèmes causés par l'insuffisance des budgets d'acquisition de telles ressources ou encore par l'ignorance ou le manque de temps pour les trouver.

- Internet est un moyen extrêmement efficace de diffusion de l'information sur le marché du travail, des ressources d'IMT et de l'information sur celles de ces ressources qui sont disponibles, ainsi que de l'endroit où les trouver. Un pourcentage important et croissant de l'auditoire visé de l'IMT s'est tourné avec enthousiasme vers Internet pour l'obtenir.

- La diffusion adéquate d'une ressource peut ne pas suffire à garantir son utilisation. Il faut promouvoir le produit pour s'assurer que les utilisateurs éventuels le connaissent et savent comment s'en servir. Le manque de temps peut saper l'aptitude des gens à utiliser la ressource, parce qu'ils n'ont pas le temps d'apprendre comment s'en servir. C'est pour cette raison que certains des projets de l'initiative ont offert des services d'aide ou de formation pour ce qui est de l'utilisation de différentes ressources, afin de s'assurer que les utilisateurs éventuels prendraient le temps d'apprendre à s'en servir.

- Il faut envisager la diffusion et la promotion de chaque ressource dès le début du projet. Dans certains cas, il y a eu de la confusion quant aux responsabilités de diffusion et de promotion entre les bailleurs de fonds et les partenaires subventionnés. Les responsables de la réalisation des projets n'avaient pas toujours les connaissances nécessaires pour s'acquitter efficacement des tâches de diffusion et de promotion, ces tâches n'étant d'ailleurs pas toujours prévues dans les budgets des projets. Par conséquent, certains produits qui auraient pu être utiles n'ont pas reçu l'attention nécessaire en raison d'un manque de promotion et/ou d'une diffusion insatisfaisante.

- Les projets comprenant un volet technique — comme la création d'un cédérom, d'un site Web ou d'une application interactive en direct — peuvent être mis en œuvre de façon plus efficace quand les techniciens nécessaires sont mobilisés dès le début de la phase de conception. On peut ainsi faire en sorte que le concept envisagé soit techniquement réalisable sans grever le budget. Les concepteurs du projet peuvent être sensibilisés aux compromis nécessaires et informés des conséquences de diverses approches. En outre, les techniciens peuvent avoir une meilleure compréhension de ce que les concepteurs cherchent à accomplir.

- Les avantages éventuels d'un projet réussi ne peuvent pas être complètement réalisés si le projet est interrompu. Comme les projets subventionnés par l'Initiative étaient au départ des projets pilotes, leur financement n'était pas fonction de leur potentiel de durabilité après la fin des subventions. Néanmoins, le succès de l'initiative signifie que plusieurs projets, certains locaux et d'autres provinciaux, ont été couronnés de succès. Ces projets ont suscité des attentes chez les utilisateurs et chez ceux qui les ont réalisés : les utilisateurs s'attendent, par exemple, à ce que les sites Web restent fonctionnels. En outre, de nombreux utilisateurs en sont venus à se fier à des ressources comme *Work Futures* et s'attendent, par conséquent, à ce qu'on les tienne à jour pour qu'elles puissent continuer à répondre à leurs besoins. Enfin, les gens qui ont réalisé les projets y ont souvent consacré bien du temps, de sorte qu'ils sont frustrés de ne pas pouvoir maintenir un site Web ou commercialiser une ressource.

Chacun des projets subventionnés par l'Initiative était en un sens un projet pilote. Certains sont devenus des projets permanents depuis; certains ont eu du succès mais ont pris fin,

alors que d'autres ont été des échecs parce qu'ils n'ont pas atteint leurs buts. Pourtant, même les échecs ont pu générer des leçons utiles sur ce qui ne fonctionne pas et contribuer par conséquent à la réalisation des objectifs de l'initiative. En fait, il est probable qu'on aura tiré plus de leçons des défis qu'il a fallu relever pour réaliser les projets que de leur réalisation. Les projets qui ont eu le plus de succès n'étaient pas nécessairement sans difficultés, mais leurs responsables ont réussi à relever efficacement les défis auxquels ils ont été confrontés.

Les études de cas ont révélé qu'on peut tirer toutes sortes de leçons de la collecte, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail. Malheureusement, seule notre évaluation a servi à recueillir et à diffuser ces leçons. Les ressources dont nous disposions ne nous permettaient pas d'établir des profils de tous les projets subventionnés en raison des recherches considérables qu'il aurait fallu faire pour recueillir l'information nécessaire dans chaque cas. Par conséquent, toutes les leçons tirées des projets pour lesquels nous n'avons pas établi de profil ne seront connues que des participants, qui les ont apprises de première main. Ces leçons ne pourront donc pas servir à d'autres, ce qui montre bien que notre évaluation ainsi que les exigences des projets subventionnés en matière de rapport comportent certaines limites, puisque rien n'exigeait que les rapports finals de chaque projet fassent état de l'information nécessaire sur ce qui avait marché et sur ce qui n'avait pas fonctionné, et des raisons pour lesquelles les projets n'avaient pas réussi à atteindre leurs buts. Seul le maintien des partenariats garantirait le partage des leçons dans une assez large mesure avec les autres personnes susceptibles d'en bénéficier.

5.3 Résumé des principales constatations et conclusions

L'Initiative stratégique d'IMT a permis de créer et de diffuser d'abondantes ressources d'IMT sur papier et sous forme électronique. Pour encourager l'utilisation efficace de ces ressources, elle a produit des guides de l'animateur et offert des ateliers et de la formation sur l'utilisation de plusieurs ressources d'IMT. En outre, pour accroître la capacité de collecte de l'IMT local ou sectoriel ainsi que l'élaboration et la diffusion de ressources d'IMT, elle a subventionné dans des localités de toute la Colombie-Britannique de nombreux projets pilotes qui ont généré d'autres ressources encore.

L'Initiative a mis les ressources d'IMT à la disposition de leurs auditoires visés en distribuant gratuitement de nombreux exemplaires sur papier ainsi qu'en créant des versions de plusieurs ressources sur Internet ou sur cédérom. Elle a en outre créé le site Web *BC WorkInfoNet*, qui offrait des liens avec une vaste gamme de ressources d'IMT, tant celles qu'elle avait elle-même créées que plusieurs d'autres.

Parmi toutes les activités de l'initiative, de tous les produits et ressources qu'elle a créés en grand nombre, quatre se démarquent comme des ressources clés parce qu'elles répondent aux besoins d'un grand nombre d'utilisateurs : *Work Futures*, le site Web *BC WorkInfoNet*, *Making Career Sense of Labour Market Information* et A *Guide to the BC Economy and Labour Market*. Nous devons souligner que ces ressources ont toutes les quatre été produites peu après le lancement de l'initiative et que les ressources qui ont été

produites quand elle tirait à sa fin pourraient se révéler tout aussi utiles, bien qu'elles n'aient pas été largement utilisées au moment où nous avons réalisé notre évaluation. Il se peut que le facteur temps ait été déterminant, puisque les gens doivent prendre le temps d'apprendre comme utiliser une ressource avant de pouvoir s'en servir efficacement. Cela dit, le manque de temps a été un problème pour de nombreux répondants, qui estimaient ne pas avoir eu le temps d'apprendre comment utiliser les ressources.

L'Initiative stratégique d'IMT avait pour objectif « *de satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information de très bonne qualité sur le marché du travail en ce qui a trait aux emplois et aux carrières, et, en particulier, intégrer cette information dans le counselling professionnel dispensé dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail* »[5]. Elle s'est efforcée d'atteindre cet objectif en :

- améliorant les produits et services d'information sur le marché du travail afin qu'ils puissent mieux répondre aux besoins des divers utilisateurs;
- améliorant l'accès aux ressources d'information sur le marché du travail qui répondent aux besoins des divers utilisateurs;
- améliorant la coordination de l'élaboration, de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- accroissant l'intégration de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard.

Bien que son objectif ait expressément ciblé les auditoires des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, l'Initiative stratégique d'IMT visait plus loin : elle voulait englober tout l'auditoire des professionnels du domaine, y compris les clients des services gouvernementaux d'assurance-emploi ou d'aide sociale et les professionnels qui leur viennent en aide dans leurs efforts pour entrer ou réintégrer le marché du travail. Elle a eu des répercussions sur tous ces auditoires, mais celui qu'elle a le plus touché a été celui des professionnels du domaine chargés d'aider les clients des deux gouvernements. Elle a été moins efficace pour répondre aux besoins des établissements d'enseignement secondaire. Les enseignants, qui étaient moins susceptibles que les autres professionnels du domaine d'utiliser de l'IMT, risquaient aussi plus que les autres d'éprouver de la difficulté à évaluer l'IMT, mais ils étaient moins susceptibles aussi d'avoir accès à Internet et de conclure que les ressources répondaient à leurs besoins. À l'inverse, les contractuels et les conseillers, qui étaient plus susceptibles d'utiliser l'IMT, l'étaient moins d'éprouver de la difficulté à obtenir de l'information tout en étant plus susceptibles d'avoir accès à Internet. Comparativement aux enseignants, les contractuels étaient aussi beaucoup plus susceptibles de juger que les ressources d'IMT répondaient à leurs besoins; les conseillers étaient aussi de cet avis, quoique de façon moins marquée.

---

5 *Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques*, annexe C, 1995.

5.4 Conclusions générales

Au cours de l'Initiative stratégique d'IMT, un changement de paradigme a transformé l'utilisation de l'information sur le marché du travail, car les professionnels du domaine et les planificateurs de programmes se sont servis de l'IMT plus que jamais auparavant. À la fin de l'initiative, les ressources d'IMT étaient plus nombreuses et de meilleure qualité qu'au moment de son lancement. En outre, une grande partie d'entre elles étaient en tout ou en partie attribuables aux activités de l'initiative.

En raison de l'intérêt croissant qu'on porte aux questions du marché du travail, certaines des activités de l'initiative (et les ressources d'IMT qui en résultent) auraient pu avoir lieu même si elle n'avait jamais existé. Nous n'avons aucun moyen de déterminer l'ampleur des activités qui auraient eu lieu quand même, mais il reste que l'Initiative a créé un milieu propice à ce genre d'activités, un milieu où les partenaires pouvaient travailler ensemble pour répondre aux besoins d'amélioration de l'IMT utilisée pour la planification de carrière. L'Initiative a aussi accordé des subventions qui ont rendu possible une intensification marquée des activités dans le domaine comparativement à ce qui se passait auparavant.

En établissant des partenariats avec une vaste gamme de professionnels du domaine et de planificateurs de programmes et en les faisant participer à ses activités, l'Initiative s'est adaptée aux besoins résultant du changement de paradigme. En outre, en augmentant le nombre des ressources d'IMT utilisables pour la planification de carrière et en faisant mieux connaître et comprendre l'utilisation de l'information sur le marché du travail, elle a contribué à intégrer davantage l'IMT dans la planification de carrière et la prise de décisions à cet égard.

Bien qu'on reconnaisse désormais davantage la valeur de l'IMT, le changement de paradigme n'est pas terminé, car il faudra redoubler d'efforts pour mieux sensibiliser le public et pour lui faire reconnaître l'intérêt d'utiliser l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et dans celle des programmes, ainsi que pour informer les utilisateurs visés des ressources d'IMT disponibles. Même une fois que le changement aura été mené à bien et que tout le monde reconnaîtra la nécessité d'utiliser l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière et dans la planification des programmes, il faudra maintenir les efforts pour continuer à répondre à ce besoin.

Le manque de temps est un facteur qui limite la rapidité de ce changement. Ceux qui n'ont pas d'expérience comme utilisateurs de l'information sur le marché du travail devront prendre le temps d'apprendre à la connaître ainsi qu'à maîtriser ses utilisations. Ils devront savoir quelles ressources sont disponibles pour répondre à leurs besoins et comment s'en servir efficacement. Cela prend du temps, et le temps est compté pour bien des gens. De nombreux utilisateurs visés ont du mal à trouver le temps d'apprendre quelque chose de nouveau, et c'est pourquoi certains sont moins rompus que d'autres à l'utilisation de l'information sur le marché du travail.

Même si l'Initiative stratégique d'IMT s'est révélée efficace pour améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail, cette information reste à améliorer. C'est une

information d'actualité qui devient vite désuète. Par conséquent, si les sources utilisées pour la planification de carrière ne sont pas constamment mises à jour, les gens vont finir par prendre des décisions mal fondées. Ce danger est fonction de la mesure dans laquelle le marché du travail aura changé depuis que les ressources ont été créées. Pour les secteurs qui ont vécu de grands changements — expansions ou replis vertigineux — l'utilisation de ressources désuètes risque de se traduire par un fonctionnement moins efficace du marché du travail. Les gens pourraient finir par prendre des décisions de carrière incompatibles avec les changements du marché, ce qui entraînerait une hausse du taux de chômage et/ou une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il faut donc tenir les ressources d'IMT à jour et répondre aussi aux besoins que l'Initiative stratégique d'IMT n'a pas pu satisfaire. C'est le cas, en particulier, des besoins des personnes handicapées, qui doivent avoir accès à de l'information pertinente sur le marché du travail. Il faut aussi fournir de l'information analogue aux gens peu scolarisés.

L'information sur le marché du travail est d'intérêt public en tant que moyen d'améliorer le fonctionnement du marché. Or, l'Initiative stratégique a notamment eu pour avantage de pouvoir subventionner la diffusion gratuite de bien des ressources d'IMT. C'est probablement un élément important de son efficacité, étant donné qu'environ la moitié des membres des auditoires visés n'avaient pas un budget suffisant pour satisfaire leurs besoins d'IMT. Le manque d'argent n'a toutefois pas été un facteur limitatif pour eux, grâce à l'étendue de la distribution gratuite des ressources, tant sur papier que sous forme électronique. La fin de l'initiative signifie donc qu'il y aura moins d'argent pour la création et la diffusion des ressources d'IMT.

Comme les intéressés n'ont pas suffisamment d'argent pour acheter les ressources d'IMT dont ils ont besoin, la collecte et la diffusion de l'IMT ne sauraient s'autofinancer. Pour qu'on puisse continuer à répondre aux besoins d'IMT des professionnels du domaine et des usagers et continuer aussi à favoriser l'intégration croissante de l'IMT dans la planification de carrière, les gouvernements vont devoir continuer à subventionner la collecte, l'élaboration et la diffusion de l'IMT, de même que la formation pour qu'on sache l'utiliser.

Les principaux avantages de l'Initiative stratégique d'IMT ont été l'établissement de partenariats efficaces pour la collecte, l'élaboration et la diffusion des ressources d'IMT ainsi que pour la création de ressources d'IMT répondant aux besoins des divers utilisateurs. Les besoins sont permanents, mais la pertinence des ressources d'IMT est éphémère. Il faudra donc poursuivre le travail de mise à jour des ressources et d'élaboration de ressources nouvelles pour pouvoir continuer à répondre aux besoins des utilisateurs. La mesure dans laquelle les grands avantages qui résultent de l'Initiative stratégique d'IMT seront durables dépendra des subventions que les gouvernements pourront verser pour la poursuite des activités dans ce domaine.